

【取組3】チャレンジする組織改革

推進項目⑩ ガバナンス改革	・・・	1
推進項目⑪ 業務改善イノベーション	・・・	17
推進項目⑫ 人材育成・活性化	・・・	34
推進項目⑬ コンプライアンスの推進	・・・	53

取組3 チャレンジする組織改革

[推進項目⑩ ガバナンス改革]

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑩	市長室	市長室内業務の効率的な運営	庁議後に課長以上で行われていた室議に、係長以下職員も毎回数名参加し、情報の共有や意見交換を行い、風通しのよい組織づくりに努めました。 また、日頃交流がない職員間での交流が進み、室内団結に繋がるように、各課ごとに開催できる職場研修を室内合同研修として実施しました。		引き続き、市長室の合同での研修や室内での意見交換の場の設け、風通しのよい組織づくりに努め、市長室内の団結に繋げる取り組みを継続します。			
			市長室内の課題等について意見交換の場を設けて自由に意見を出し合い、情報の交換や共有を図り、業務の効率的な運営や課題解決を図ります。また、転入職員研修など合同研修を実施し、職員の資質向上や業務に関する共通認識をもち、市長室内の団結に繋がります。						
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			市長室内意見交換会				実施	実施	
			市長室内合同研修				実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			市長室内意見交換会の開催回数(年間)(回)		－	2	4	11	
			市長室内合同研修の実施回数(年間)(回)		－	2	4	2	

取組 番号	推進 項目	局 区 名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	総務企画局	市長・副市長・全局区長による「幹部職員トップ会議」（仮称）の設置	幹部職員の議論の場の設置にあたり、既存の会議や取組みを充実・強化する方が、より効果的に目的を達成できると考え、以下の取組みを行いました。 ・局区運営方針、予算・組織編成の方針や重要案件の進め方等について、適宜、市長・副市長と局区長が協議を行い、考え方の共有を図りました。 ・重要な施策・事業等については、副市長以下で着実な進行管理を実施しました。 ・庁議において、幹部職員同士が対話を行う「情報共有・意見交換」の場を設定しました。	27年度の取組みを継続して実施します。	
			重点戦略など全庁的な取組に係る経営理念の共有や、市長・副市長と各局区長とのコミットメント、各局区への資源配分などを実施するため、幹部職員の議論の場を設置します。			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
			幹部職員トップ会議（仮称）の開催		実施	実施

取組 番号	推進 項目	局 区 名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	総務企画局	市長・副市長・局長・区長の責任分担の明確化	25年度改正の事務決裁規程に基づき、副市長による決裁を行い、副市長の責任の明確化と権限の強化を進めました。 自律経営の推進にあたり、局区運営方針や予算組織編成等、局区長と市長・副市長との協議の場を設け、考え方の共有を図りました。 区役所で実施する新規事業などについて、局が組織編成の事前調査に回答するなど、局と区の明確な役割分担のもと組織編成を進めました。	引き続き、市長、副市長、局長、区長の責任分担の明確化に取り組みます。	
			自律経営の推進に向けて、トップマネジメント機能を強化し、より柔軟なトップマネジメント体制を構築するため、その基礎となる市長・副市長・局長・区長の役割と責任分担の明確化を図ります。			
			・市長と副市長の役割分担と責任分担の明確化（副市長専決事項の設定、副市長事務委任の検討）			
			・市長・副市長と、局長及び区長の役割と責任分担の明確化（自律経営に関するコミットメントと、その結果に対する責任のあり方の検討）			
			・局長と区長の役割と責任分担の明確化（事業所管局と区役所の役割と責任分担の整理）			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
			市長と副市長の役割分担と責任分担の明確化		実施	実施
			局長・区長のコミットメント達成を中心とした自律経営の実施		実施	実施
			事業所管局と区役所の役割と責任分担の整理		実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	総務企画局	行政評価の再構築とPDCAサイクルの確立	○事務事業点検 局区内で対話を重ねながら継続的に点検を行う「内部点検」と、内部点検が適切に実施されているか、外部の視点から再点検いただく「外部点検」を実施しました。 ○施策評価 基本計画に掲げる施策事業の着実な推進を図るため、「施策評価」を実施しました。	27年度の取組みを継続して実施します。	
			効果的・効率的で質の高い行政運営の実現を図ることのできる新たな行政評価制度を構築し、継続的に評価を行うことでPDCAサイクルを確立させ、局区の自律経営を推進します。 また、職員同士が対話（議論）を重ねながら評価を行う「対話を重視した新たな行政評価制度」へ転換することで、職場内のコミュニケーションを活発にし、職員の能力向上を図ります。 【取組内容】 ○事務事業評価《局区内のPDCAサイクル確立》 所管課内での対話を通して、個々の事業点検を行い継続的に事業の改善を図っていく。 ○施策評価《全庁的なPDCAサイクルの確立》 局区間の対話を通して、施策を構成する事業を相対的に点検しながら、今後の施策の推進に向けて協議を行う。 ○外部評価会議 有識者等で構成する外部評価会議において、事業群単位で事業の必要性等を相対的に評価する。			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
				事務事業評価	実施	実施
				施策評価	実施	実施
				外部評価会議	実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	総務企画局	市長・副市長を補佐する「自律経営補佐組織」（仮称）の設置	新たな組織を設置するよりも、既存の組織を活用し、取組みを充実・強化する方が、より効果的に目的を達成できるとの考えから、以下の取組みを行いました。 【市長・副市長の補佐】 トップガバナンス機能の充実に向けて、施策・事業の着実な進行管理や適切な資源配分などが行えるよう、財政・企画・人事部門等がサポートを行いました。 ・局区運営方針や予算・組織編成にかかる市長・副市長と局区長との協議。 ・重要な施策・事業等について、副市長以下での着実な進行管理。 【局区の支援】 局区の自律経営の促進に向けて、財政・企画・人事部門等が定期的に集まり情報交換する場を設置し、連携強化を図るとともに、情報・ツールの提供を行いました。 ・財政や人事に関する職員向け出前講座の実施。 ・事務事業点検に関する職員向け研修の実施など。	27年度の取組みを継続して実施します。	
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
			自律経営補佐組織の設置		設置	設置

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	総務企画局	組織編成権限の移譲と新たな組織編成手法の導入	平成26年度組織編成にあたり、 ①雇用形態の充実 ②ポイントによる組織編成 ③局区長の補佐体制の充実 という、「局区長権限による自律型組織編成手法」を導入しました。 局区長に組織編成権限の移譲を行い、配分されたポイントの範囲内であれば、原則、局区の組織編成案どおりとしました。 平成27年度においても、「局区長権限による自律型組織編成手法」を用いて、平成28年度組織編成を行いました。	導入から3年が経過した「局区長権限による自律型組織編成手法」について検証を行い、現状に即した編成手法について検討を行います。		
			自律経営の推進に向けて、局区等が限られた経営資源を活用し、現場に即した弾力的な組織体制を構築できるよう、組織編成権限の局区等への移譲、人件費をベースとしたポイント制による組織編成手法の導入、多様な雇用形態のさらなる活用を図ります。				
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績	
			組織編成権限の移譲		実施	実施	
			人件費をベースとしたポイント制による組織編成手法		実施	実施	
			多様な雇用形態のさらなる活用		実施	実施	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	総務企画局	人事権の一部移譲	局区における異動原案の作成や、係員の異動について局区内での異動及び局区への転入者の配置所属の決定を実質的に委ね、局区と意見交換を行いながら、適材適所の配置に向け取り組みを進めました。	局区の自律経営の推進と職員の人材育成等のバランスに配慮し、局区との意見交換を行いながら、適材適所の配置ができるよう引き続き取り組みます。		
			局区の自律経営を推進するため、局区の判断で、本人の意欲や人材育成に配慮しつつ、適材適所の配置が可能となるよう、一定のルールを構築し、人事権の一部を局区に移譲します。				
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			人事権の一部移譲			実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	総務企画局	局区長の補佐体制の充実	平成26年度組織編成より導入した「局区長権限による自律型組織編成手法」において、「局区長の補佐体制の充実」として、部長級職員は局区長のマネジメントを補佐する役割を担うと定めており、この方針のもと、平成28年度組織編成を行いました。	引き続き、部長級職員が局区長のマネジメントを補佐する役割を担うことにより、局区長の補佐体制の充実を進めます。	
			自律経営の推進に向けて、局区長の補佐体制の充実を図ります。 ・複数の部長級職員を、局区長の局区経営を補佐する幹部職員として位置づけるなど、局区長の補佐体制の充実を図ります。			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
			局区長の補佐体制の充実		実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	総務企画局	「政策別事業本部」(仮称)や「施策別推進プロジェクトチーム」(仮称)の設置などによる全体最適化	政策別・施策別の議論の場の設置については、会議の方式にはこだわらず、既存の取組みや行政評価の再構築によって、より効果的に目的を達成できると考え、以下の取組みを行いました。 ・重要な施策・事業等については、副市長以下で着実な進行管理を実施しました。 ・基本計画に掲げる8つの政策(分野別目標)に位置づけた51施策の進捗状況を把握・評価し、その結果を市政取組方針や予算編成に反映させ、施策事業の着実な推進を図るため、「施策評価」を実施しました。	27年度の取組みを継続して実施します。	
			副市長のリーダーシップと定期的かつ十分なコミュニケーションのもと、政策の実現方策の検討や政策実現に係る各事業の進行管理、政策評価等を実施し、全体最適を図るため、「政策別事業本部」(仮称)を設置します。 また、複数の局区にまたがる施策について「施策別推進プロジェクトチーム」(仮称)を設置し、定期的に意見交換を行い、局区による事業の重複・不足を補い、効率的な施策を図ります。			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
			「政策別推進本部」(仮称)の設置		実施	実施
			「施策別推進プロジェクトチーム」(仮称)の設置		実施	実施

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	総務企画局	効果的なICT(情報通信技術)活用のためのBPR(業務プロセス改革)の推進	「福岡市システム刷新計画」に基づき、住民記録等業務、税業務、人事給与業務に係る現行業務・システムの分析と課題整理を行い、業務見直し方針を作成しました。	「福岡市システム刷新計画」に基づき、社会保障系に関して、現行業務・システムの分析と課題整理を行い、業務見直し方針を作成します。		
			将来のICTの普及を踏まえ、自立分権型行財政改革の目的に資するように、業務フローの一本化等、業務・システムの集約や標準化などを進めるため、システム刷新に向けた「基幹系システム刷新計画」を策定し、当該計画の中で、BPR(業務プロセス改革)の方策などを整理の上、推進します。				
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
基幹系システム刷新計画の策定及びBPR(業務プロセス改革)の実施			実施	実施			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	財政局	局の自律経営の推進 局方針等を決定するにあたって、情報の双方向性を確保する仕組みづくりを行い、納得感のある局方針の下に、個々の職員が意欲的に業務を行える環境整備を行います。 ※局経営会議の設置 1.局スケジュール会議のメンバー（局長・理事・各部長・各部庶務担当課長）で常設、定例会（毎月1回）及び随時会議を行います。 ・主な議題 4月 新年度局運営方針の決定等 9～10月 中間振り返り①、今後に向けての指示や方針の協議 次年度の予算・組織編成の協議 11～12月 中間振り返り②、今後に向けての指示や方針の協議 2～3月 今年度の総括、次年度の局運営方針（案）の決定 2.局経営会議の決定事項を局内に浸透させるとともに、情報共有を図る仕組み作りを行います。 ・部経営会議の立ち上げ（部長・部内各課長及び各課庶務担当係長） ↓ ↑（※一般職員の意見等も反映できる仕組み） ・各課ミーティング	原則として週1回局経営会議を開催し、直接意見交換や情報共有等を行うことにより、局内の意思疎通を円滑に行いました。		局経営会議を中心に局の自律経営を推進し、さらに個々の職員が意欲的に業務を行える環境整備に努めます。		
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				局経営会議の設置・運営		再構築・実施	実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				局経営会議や、トップの考え方が伝わっていると思う職員の割合	54.9%	60%	70%	69.3%
				局の実施目標が明示されていると思う職員の割合	62.3%	70%	80%	82.7%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	財政局	予算編成手法の改革	各局区等がそれぞれの現場における課題を踏まえ、限られた財源の中で自ら優先順位をつけ、課題解決を図ることができるよう、各局区等の予算編成のサポートに努めました。 また、より効果的・効率的な資源配分がなされるよう、トップと各局区等とのコミュニケーションの推進に努めました。	各局区等が自律経営機能をより有効に発揮できるよう、引き続き局間の調整や側面的な支援を行うとともに、予算編成手法についてもPDCAサイクルとの連動の観点から改善を図り、投資効果の最大化に努めます。		
			市長のトップマネジメントのもとで、現場に近い各局区等が自律経営機能を発揮し、限られた財源の中で優先順位の最適化が図られるよう、予算編成手法の改革を進めます。				
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績	
				トップと各局区等のコミュニケーションの推進	実施	実施	
				予算編成権限の局区等への移譲	実施	実施	
	PDCAサイクルと連動した予算編成	実施	実施				

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑩	市民局	職員同士が活発に議論し合えるシステムの構築	局経営会議を定期的に行い、局長の補佐機能を強化するとともに、重要事項の決定及び重要施策の進行管理等を行いました。 各部長と職員の対話の場として、「寺子屋部長塾」を開催し、先輩職員が体験談を後輩職員に語り、所属の枠を超えての交流を図りました。 ※27年度実績値は、隔年実施のため実施していません。	今後も局経営会議を定期的に行い、局長の補佐機能を強化します。合わせて、重要事項の決定及び重要施策の進行管理等を行っていきます。局・部課長間の情報共有・対話を図る場として活用していきます。 また、風通しのよい環境づくりとして、局長と職員との「ランチミーティング」を実施するとともに、市民向けに行っている各課の出前講座を、より市民にわかりやすいプログラムとするため、局内職員向けに開催します。				
			局の自律経営を推進するために、局長・部長等による「市民局経営会議」を新たに設置し、定期的に局内の課題等について協議・検討を行います。 また、局長と職員、各部の部長と職員の対話の場を定期的に設け、風通しのよい職場環境づくりに取り組みます。						
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績		
局経営会議による協議・検討			実施	実施					
指標項目			現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値			
上司との対話が活発に行われていると感じている職員の割合			86.2%	88%	90%	-			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	こども未来局	こども未来局におけるガバナンス改革	「こども未来局キャストコレクション」の名簿更新を行いました。局の共有フォルダを活用し、各課のスケジュールと合わせて、最新の情報を閲覧できるようになりました。		「こども未来局キャストコレクション」の名簿更新を行います。「他課の業務体験」に代えて「こども未来局キャストコレクション」を活用した「仕事のおたすけ制度」について検討・実施します。さらに局運営方針に基づき、風通しの良い組織づくりに取り組みます。		
			各自が各課の業務を把握し、問い合わせにも適切に対応できるようにします。 また、1週間、2週間と期間を決めて、他課の業務を体験（インターンシップ）します。 さらに、各課の業務を見直し、ルーチンワークと専門性の高い業務にパーツ分けし、繁忙期と閑散期をうまく組み合わせ、ルーチンワークについては、所属を超えて助け合う制度をつくりまします。 これらにより、組織の風通しの改善、特定の課に集中した業務負担の軽減、余裕づくりにつなげます。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				他課の業務把握			実施	実施
				他課の業務体験			実施	実施
				仕事のおたすけ制度			実施	検討
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				業務体験・おたすけ累計件数(件) (平成26年度から)	—	20	80	0
				業務負担が軽減し、余裕ができたと感じる職員の割合	10%	40%	60%	—

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	保健福祉局	職員のモチベーション向上 職員が個々の業務に関わらず、局横断的な課題に対し解決策を検討するシステムをつくるとともに、職員個人においても積極的にまた気軽に様々な改善策の提案を行える制度を設けます。 また、職員の職務上努力した取り組みについては、上司による表彰を実施し、今後の職務に対するさらなるモチベーション向上を図ります。	局の課題検討プロジェクトチームでは、保健福祉局の有する債権の管理の推進を図るため、25年度より「保健福祉局債権管理プロジェクトチーム」を設置しており、26年3月に設定した目標の達成に向けて各所管課が取組みを実施しています。 花まるプロジェクトについては、業務改善等で成果のあった取組み等5件を対象として年度末に表彰を実施しました。 ひらめき提案制度については、局内から業務改善等の提案を募集し、提案された内容の検討を行いました。その結果、計3件の提案について情報提供という形で提案内容を局内に周知しました。		局の課題検討プロジェクトチームでは、28年度以降も「保健福祉局債権管理プロジェクトチーム」を継続設置し、債権管理の推進に向け、局内での取組状況の確認や情報共有等を行っていく予定です。 花まるプロジェクトおよびひらめき提案制度については今年度も局内の取組みについて表彰および業務改善等の提案の募集を実施する予定です。		
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				局課題検討プロジェクトチーム（局横断的な課題について解決策を検討）		実施	実施	
				花まるプロジェクト（職員表彰制度）		実施	実施	
				ひらめき提案制度（局内提案制度の創設）		実施	実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				ひらめき提案制度における累計提案件数(件)	-	10	20	12

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	環境局	局の自律経営の推進	○局経営会議の運営 局の経営方針や重要案件などについて議論し、意識を共有する場として局経営会議を運営しました。 ○行政評価への取組み 事務事業点検や施策評価などに積極的に取り組むため、局部長による対話を行いました。 ○重要案件等の進行管理 局の横断的な課題や重要案件、市民ニーズに対応していくため、定期的に報告の場を設け進行管理を行いました。また、重要度の高い案件については、局横断のプロジェクトチームを設置し、戦略的な進行管理を行いました。		平成28年度も、局経営会議を引き続き実施し、行政評価へ積極的に取り組むとともに、重要案件等の適切な進行管理を行い、局の自律経営を推進します。		
			従来の仕組みや発想にとらわれない自律的な行政運営に向け、担当の主査を新設し、PDCAサイクル（Plan:計画 → Do:実行 → Check:評価 → Act:改善）を確実に実施するための仕組みを構築するとともに、ガバナンス改革に向けた研修等を行います。					
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
			自律経営の仕組み（PDCAサイクル）の構築			実施	検討	
			局運営会議 施策目標管理			実施	実施	
			事務事業評価 予算組織編成への反映			実施	実施	
			指標項目		現状値 （24nd）	中間目標値 （26nd）	最終目標値 （28nd）	27年度実績値
ガバナンス改革研修開催件数（回／年）		－	2	3	0			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑩	経済観光文化局	局経営会議の設置	局のガバナンスの強化を図るため、局経営会議を開催し、各部の重要案件の進捗状況の共有や懸案事項などの協議を行いました。	局のガバナンスの強化を図るため、毎週金曜日に局経営会議を開催し、各部のスケジュールや重要案件の進捗状況の共有のほか、懸案事項などの協議を行います。			
			局の自律経営のため、局の意思決定機関として、現在行っている局議を局経営会議に変更する。 また、意思決定を行うにあたり、調査・検討を行うため、必要に応じて局経営会議の下に、課長級または係長級の横断的なプロジェクトチームを設置する。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				局経営会議			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			局経営会議の開催回数(回)	—	12	12	47	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑩	農林水産局	局経営会議の開催回数	・局議：庁議の後、局長・部長・課長（全課長）で開催しました。 ・局経営会議：局議に引き続き開催しました。出席者は局長・部長・総務課長です。	局の自律経営を推進するため、局長及び部長で構成する「局経営会議」を定期的に開催し、局内における業務遂行上や人事組織上の懸案事項、課題について共有し、局長と各部長が自由に議論し、意見交換・意思決定する場を設けます。			
			局の自律経営を推進するため、局長及び部長で構成する「局経営会議」を定期的に開催し、局内における業務遂行上や人事組織上の懸案事項、課題について共有し、局長と各部長が自由に議論し、意見交換・意思決定する場を設けます。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				局経営会議の開催			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			局経営会議の開催回数(回)	4	15	15	16	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑩	東区	区役所の自律経営に向けた組織・業務等のあり方の研究	区の自律経営に向けた組織・強化について、区政運営会議等で検討を行いました。 PR推進会議を開催し、広報計画などについて区内で共有を図り、各種広報媒体を活用して広報しました。 同会議において、ホームページの掲載内容を点検した結果、修正40、削除10を行いました。 同会議委員や広報担当者を対象とした広報研修を実施し、職員の広報マインドを高める取り組みを行いました。	区長の補佐的な役割や組織の機能強化検討については、区政運営会議が担い、随時、検証・検討を行います。 区の施策に対する市民の納得と共感を得るため、引き続き東区PR推進連絡会議を設置し、各種広報媒体の特性を生かした広報活動を区役所一丸となって計画的に推進します。 6月に開館予定の「なみきスクエア」でも区の施策を始めとする多様な情報発信に取り組んでいきます。	
			○区役所の自律経営のための組織強化の検討 ①区長の補佐的な役割や組織の検討 ②区政推進部の機能強化検討 ③広報・PR機能の強化検討など			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
			自律経営のための組織強化の検討		実施	実施

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑩	交通局	自律経営・組織マネジメントの推進	「交通局局議」を原則毎週開催し、速やかな情報共有を徹底するとともに、「交通局経営会議」において重要案件の審議・決定を行いました。加えて、「安全推進会議」や「営業推進会議」などにより各種施策の検討を組織横断的に行うことで、自律経営・組織マネジメントの推進に向けた取組を進めました。 主要事業については、従来、年2回「主要事業事務会議」を実施し、その中で特に重要な案件については別途年2回「重要案件報告会議」を開催して取組状況の報告及び方向性の確認に努めておりました。これについて、局内会議効率化の観点から、「重要案件報告会議」の機能も「交通局経営会議」に移し、「交通局経営会議」において年2回、当該案件について十分な確認、審議を行うことにしました。	原則として「交通局局議」を毎週開催し、各部署からの報告により情報共有を行うとともに、「お客様の声」を分析してサービスの改善等を図ります。また、重要案件の審議・決定のため、「交通局経営会議」を適宜開催します。 年2回開催の「主要事務事業会議」では、重要事業の進行状況を管理し、特に重要な案件については、別途年2回「交通局経営会議」の場において十分な確認、審議を行い、組織が有機的に機能するよう適切な対応に努めます。 また、今後の経営全般に関する中長期的な方針等を示す新たな基本計画である「経営戦略」の策定作業を進めます。策定過程においては、経営状況の現状分析、課題の整理等について外部の知見を活用した経営評価を実施します。 こうした取り組みを通じて、自律経営・組織マネジメントの推進の強化を図ります。				
			※指標については、「交通局経営委員会」を廃止したため、当該委員会の役割を引き継いだ「交通局経営会議」及び「交通局局議」の合計開催件数を再設定しています。		実施スケジュール				27年度予定
交通局経営委員会の開催等				実施	実施				
指標項目				現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値		
交通局経営会議及び交通局局議開催件数（年間）（件）				27	45	45	72		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑩	教育委員会	教育施策推進体制の強化	○局議と連絡会議を統合した局連絡会議を開催し、より効率的な局内の情報共有を図りました。 出席者：教育長、教育次長、理事、全部長	○27年度と同様に局連絡会議を開催し、効率的な情報共有に努めます。		
			教育施策を推進するため、局議や局部長級職員による会議の運営方法の見直しを行い、教育に関する様々な課題や将来的に対応が必要な問題等、教育委員会として解決すべき内容について、各部間を超えて議論・検討し、解決を図ります。	○教育施策に関する諸課題について認識を共有するとともに、課題解決に向けた協議を行うために局運営会議を開催しました。（※27年度は13回開催） 出席者：教育長、教育次長、理事、全部長	○局運営会議においては、局内課題の進捗状況の把握に努めるとともに、重要課題への対応等について協議し、課題解決に努めていきます。		
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			局議の運営方法の工夫			検討・実施	実施
			局部長級職員による会議の推進			検討・実施	実施

[推進項目⑪ 業務改善イノベーション]

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	会計室	会計事務のマニュアル等の整理	平成27年6月末に画面構成の変更を完了し、キーワードで検索できる機能を有した新しい画面にリニューアルしました。 （リニューアル後1ヶ月程度で、1万件以上のアクセスあり。）	常に最新の情報が提供できるよう手引きやマニュアルなどの内容修正等を随時実施します。			
			職員用として全庁OAに会計室所管の会計事務についてのマニュアル等を掲載しているが、必要な事項を継ぎ足して掲載してきたこと等により必要な情報が何処にあるのか解りにくい状況であるため、掲載しているマニュアル等を整理するとともに検索しやすい画面にリニューアルします。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				会計事務のマニュアル等の整理			検討・実施	検討・実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			見直し率		－	70%	100%	100%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	総務企画局	業務改善運動の実施 各職員、各職場での自律的な業務改善を推進し、市民サービスのさらなる向上を図るため、これまでの業務改善の取組を再構築した、新たな業務改善運動を行います。 平成26年3月には第8回全国都市改善改革実践事例発表会を福岡市で開催することにより、自治体業務改善改革の先進都市としての誇りと自覚を醸成するとともに、全国発表会に参加することにより他都市職員との交流を深め、さらなる市民サービスの向上と職員のやる気を高めます。	より効果的かつ実効性あるものとし、職員一人ひとりの主体的な関与を深め、更なる改善の推進を図るため、情報の集約化を目的に、関連する庁内電子掲示板を統合するなど、一部見直しを行いました。 優れた取組み事例については、平成27年度より庁内発表会を休止のうえ、新たに職員投票による審査を実施し、年末の職員表彰「改善改革部門」として表彰を行いました。大賞となった事例については、第10回全国都市改善改革実践事例発表会へ出場することにより、他都市の職員との交流を深めるとともに、業務改善に対する職員の意識向上を図りました。 さらに、改善ポイントマニュアルの配布や業務改善研修の実施を新たに行うことにより、職員一人ひとりが主体的に業務改善に取り組むよう支援を行うとともに、電子掲示板を活用して、業務改善事例の共有を図りました。		27年度の取組みを継続して実施します。		
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				新たな業務改善運動の実施		実施	実施	
				全国都市改善改革実践事例発表会		参加	参加	
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合【職員意識調査】	81.6%	85%	85%	88.5%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	総務企画局	職員提案制度の再構築	職員の多様なアイデアを活用することで、市民サービスの向上や業務の効率化、職員のチャレンジ意欲の向上及び組織の活性化を図るため、これまでの制度を見直し、新たに「チャレンジ提案制度」を実施しました。課題提案については、公募によるチャレンジ職員がワーキンググループ活動を実施し、提案を行いました。 また、公募職員によるプロジェクトチーム「しごとと改革プロジェクト」からの提案については、改善ポイントマニュアルに掲載するなど、全庁への周知を図り、実施を推進しました。	27年度の取組みを継続して実施します。			
			随時、業務改善に関する職員提案を募集し、職員のアイデアを改善改革の実践につなげます。 また、平成24年8月に募集した「行財政改革に関する職員意見」については、次のとおり取り組みます。 ①人事関係、組織関係など専門的な課題については、個別アンケートや対話の場の設置など、職員の意見を聴取しながら専門部署により検討 ②全庁的な課題（時間外縮減、マニュアル化、庁内照会文書削減など）については、公募職員等によるプロジェクトチームにて改善策を検討 ③個別具体的な提案については、「実施」「代替案実施」「検討・継続」「実施しない」を市政運営会議にて決定					
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				職員提案制度		再構築・実施	再構築・実施	
				「行財政改革に関する職員意見」への対応		検討・実施	検討・実施	
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
		職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合【職員意識調査】	81.6%	85%	85%	88.5%		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	総務企画局	メールアーカイブシステムの導入	H25までの検討で、メールアーカイブシステム導入による機械的なアーカイブでは、大規模かつ高額なシステムとなることが判明したため、その後は、グループウェアの機能を活用した利用環境改善を図っています。 27年度は、全庁OA用メールサーバのOSサポート切れ対応に合わせサーバを増設し、メール利用環境の改善（システム動作の高速化、同時利用人数拡大）を行いました。	28年度は、27年度の全庁OA用メールサーバのOSサポート切れ対応時に増強した機器を利用して、メールボックスの容量を拡大し、メール利用環境を更に改善する予定です。			
			現在、全庁OAのメールは2～3か月分しか保存されないため、例えば、1年前にメールでやり取りした照会文書を確認することなどができません。 そこで、平成25年度にメールアーカイブシステムを導入し、2～3年前までのメールを検索・参照できるようにすることにより、業務の効率化を図ります。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				メールアーカイブシステムの導入			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				送受信メールの保存期間	2～3か月	2～3年	2～3年	3ヶ月～1年

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	総務企画局	臨時的任用職員に関する事務の効率化	臨時的任用職員に関する事務の効率化を図るための検討を行いました。	賃金支払い事務の集約化に関しては、各所属の各事業ごとに細分化して予算化されていること、また、出退勤管理をシステムで行っていないため、膨大な事務量を手作業で、かつ短期間で処理する必要があること、また、システム化の費用を含めた費用対効果の観点からも集約化は難しいが、他に臨時的任用職員に関する事務の効率化が図れるものがないか、引き続き検討していきます。			
			臨時的任用職員にかかる事務については、現在、選考から採用、賃金の支払いなど、一連の業務を所属毎に行っています。 そこで、業務の効率化の観点から、臨時的任用職員の賃金支払いなどの事務を集約することで、各所属における事務の負担を軽減し、効率化を図ります。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				賃金支払い業務の集約			実施	検討
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				支払事務等の集約局数	-	5	29（全局）	0

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	こども未来 局	コミュニケーション改革	他の職員の業務への理解を促進するため、局内外の様々な事業などについて、30分程度で講義を受ける「ちょこ勉」を企画しました。（28年度実施）		「ちょこ勉」を実施し、職員間のコミュニケーションを図るための「イベント」について実施していきます。		
			日々の業務に追われ、担当業務以外に目を向ける機会が少なく、職員同士が互いの業務内容を理解しておらず、また取組状況を把握していないことが見受けられるため、閉塞した組織風土となっています。そのため、職員間の情報共有できる機会を構築し、他の職員の業務への理解を促進します。また、イベントを実施することにより、風通しの良い組織風土をつくれます。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				コミュニケーションツールの拡大① ・勉強会、ミーティングの充実			部内共有	部内共有
				コミュニケーションツールの拡大② ・庁内電子掲示板の活用			活用	活用
				業務外での定期的なイベント			実施	検討
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				顔と名前、仕事内容が一致する職員の割合	20%	50%	100%	-
				業務負担が軽減し、余裕ができたと感じる職員の割合	10%	40%	60%	-

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑪	保健福祉局	局内連携の推進	保健福祉局内の他課の業務内容を知る機会を設け、局内の連携を図ることを目的として、平成27年度は合計10回、局内勉強会（「知っ得納得よかろーもん」）を実施しました。 また、局内職員の交流を深め、効率よく効果的な仕事ができるよう風通しのよい職場環境をつくることを目的に、毎月1回「月末交流会」を実施しました。市役所内の出前講座を活用し、さまざまなテーマ（財政・人事・働き方など）でグループで話し合い、他課職員との交流を深めながら、実務上の情報交換や意見交換をおこないました。	局内勉強会（「知っ得納得よかろーもん」）については平成28年度も引き続き実施し、年度内で12回の勉強会を実施する予定となっています。職員が、多岐に渡る局内の業務を幅広く知り、また職員間でコミュニケーションを図ることのできる機会を設けていく予定です。 月末交流会については、これまでの実施内容等の振り返りを行い、より効果的・効率的な職員の交流が図れるよう実施方法等の見直しを行った上で、実施する予定です。				
			局内の仕事が細分化され部・課を越えた仕事の情報共有が不十分であることや、人間関係についても職務上のやりとりがなければ希薄になりがちであることから、円滑な職務上の連携を図ることや身近なつながりを感じることができることを目的とし、保健福祉行政に関わる様々な職員同士の垣根を越えた交流を図り、局の今後の課題解決に向けて一丸となって取り組む体制をつくります。						
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			知っ得納得よかろーもん（局内勉強会）				実施	実施	
			月末交流会（時間内・時間外を問わず交流を図る場の設定）				実施	実施	
			指標項目	現状値 （24nd）	中間目標値 （26nd）	最終目標値 （28nd）	27年度実績値		
			知っ得納得よかろーもんの累計実施回数（回）	－	20	40	28		
			月末交流会の累計参加人数（人）	－	400	800	588		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	保健福祉局	局区及び区間の連携の推進	局および7区の業務ごとの関係所属でワーキングチームを立ち上げ、共通の課題について、情報交換や他都市調査を行い、解決策の検討を障がい者サービス分野で実施しました。	27年度と異なるワーキングチームを立ち上げ、課題解決に向けた検討等を実施する予定です。			
			保健福祉局の事業の大半が、区の業務として実施されています。このため局と区と同じ所管課同士の担当職員が集まる場を設け、「局と区」及び「区同士」における効率的な仕事のやり方などの情報交換を行います。また、それぞれの分野における福岡市としての課題について、他都市や有効事例の調査を行い、今後の保健福祉行政に反映させます。					
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
			局区学ばん会（局区での業務ごとのワーキングチームの設置）			実施	実施	
			指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
局区学ばん会の累計参加人数（人）				-	80	160	41	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑪	環境局	局内横断的な職場ミーティングの定期的開催	○意見交換会を下記のテーマで実施しました。 第1回 不祥事再発防止「22人」 第2回 環境局HPのリニューアル「23人」 第3回 ～整理・整頓、できていますか～「22人」 第4回 保環研について語ろう「22人」 第5回 局内におけるリデュースの取組み「19人」 第6回 広報スキルアップ研修「25人」	引き続き、職場ミーティングを実施するとともに、ミーティングから生まれるアイデアを職員提案として事務改善等につなげていきます。				
			係員・係長級の職員を中心とした局内横断的な職場ミーティング(月に1回程度:各所属から1～2人ずつの参加)を開催し、職員間の団結力を強め、‘対話する’組織風土づくりを図ります。 また、ミーティングの内容を職員提案等にも結びつけます。						
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績		
			職場ミーティングの開催			実施	実施		
			職場ミーティングを活用した職員提案制度			実施	実施		
			年間報告及び表彰			実施	実施		
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			職場ミーティングに参加したことのある職員の割合(係長・係員)			—	50%	100%	86%
			職場ミーティングから生まれた職員提案数(件)			—	5	10	3

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	東区	業務の見直しによる事務改善の推進	各課において業務改善に取り組んだ18事例（エントリー済み）について、10月の定例会において発表を行いました。また、庁内改善改革発表会に向けて18事例のうち3事例を選出し、区内プレゼンテーション会を実施し、1事例を選出しました。			28年度以降も各課で少なくとも1年度に1回の事務改善を実施します。また、27年度と同様に定例会において発表を行い、庁内改善改革発表会に向け区内プレゼンテーション会を開催します。		
			○各課の業務の総点検 ①IT化の進展により、形骸化している業務の見直しや、新しいマニュアルの作成など、BPR（業務プロセス改革）推進による事務改善を図ります。 ②担当する業務の目的、内容、効果、手法等を各課で再検討を行い、事業の改廃や手法の改善などを推進します。	実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
				各課の業務の総点検			点検・実施	点検・実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
		事務改善や事業を見直した件数(累計)(件)	—	18	18	18			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	博多区	事務改善の実施	各課において業務の振り返りを行い、無許可広告物の是正指導による占用料の増収や生活保護新規申請者の早期決定のためのチェックリストの作成など10件の事務改善を実施しました。 ※参考 事務改善できた件数 平成25年度 13件 平成26年度 12件 平成27年度 10件	各課及びプロジェクトチームによる事務改善の取組みを継続実施します。			
			業務の目的、実施内容、効果、手法について、年度途中で振り返りを行い、以降の業務に活かしていきます。（事業の改廃、事務手法の改善など）					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				業務の振り返りと事務改善			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			事務改善できた延べ件数(件)	—	19	38	35	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	中央区	仕事の見える化委員会（庁内の情報共有・事務の効率化）	「中央区専用掲示板」及び「中央区共有フォルダ」に関するアンケートを3回行い、情報共有方法の改善及び職員への周知を図りました。	アンケート結果を踏まえ、会議室予約の電子化に向け、担当課と協議を行っていきます。 事務の効率化について、情報の共有が図られるよう風通し委員会での取り組みなどを通じて職員に周知していきます。			
			庁内の情報共有と事務の効率化を図るため、「仕事の見える化委員会」を立ち上げ、各課の業務内容や年間スケジュール等を区電子掲示板等に分かりやすく掲載し、組織間の連携や区民への適切な対応の強化を図る事務事業の見える化（情報の共有化）を推進します。 また、最優先すべき市民サービスへの時間を十分に確保するため、会議の時間短縮や開催回数の見直しを検討する会議のやり方改革や、事務処理のルール化を行い、事務の効率化を推進します。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				情報共有化の推進（事務事業の見える化）			実施	実施
				事務処理の効率化の推進			実施	実施
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			区掲示板記事掲載数(件)	295	400	600	267	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑪	中央区	風通し委員会(風通しの良い職場環境づくり) 組織横断的なコミュニケーションの機会の充実と風通しの良い職場環境づくりを推進するため、「風通し委員会」を立ち上げ、組織や職位を離れて、話したい人が集まり、自由に意見を交換しあう、オフサイトミーティングや、若手職員を対象に先輩職員がこれまでの仕事上の経験やアドバイス等を行う交流会を実施します。 また、就業前や昼休み等の時間を有効活用し、自由で気軽な勉強会(朝活・昼活)を実施します。	①新人職員から区長まで気軽に話せる「ランチプラザ」にて次のイベントを企画実施し、職員の参加を呼び掛けました。 ア 文体事業と連携したユニフォーム授与式 イ 出前講座等とのコラボ (人材育成課とのランチミーティング) ウ 施設見学付きランチプラザ (大型雨水幹線工事現場見学会) ②部長等管理職と参加希望職員の「対話塾」を、10月と3月に開催しました。	全庁OA掲示板だけでなく、紙による回覧、メンバーによる声掛けなど周知方法を多様化することにより、より多くの職員の参加を呼び掛けていきます。				
				実施スケジュール				27年度予定	27年度実績
				組織横断的なコミュニケーション機会の充実				実施	実施
				自由で気軽な勉強会の実施(朝活・昼活の実施)				実施	実施
				指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
風通しが良いと感じる職員の割合(職員へのアンケート)		－	60%	80%	84.2%				

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	南区	南区役所コミュニケーション活性化委員会による 区役所の一体化とムードの盛り上げ	区役所内の風通しをよくし、情報を共有し、同じ目標に向かうムードづくりを行うため、昼休みに区長室の開放を実施するとともに、各課代表の係長のグループ間で、電子メールを活用しての意見交換や情報共有が可能な場の提供を行いました。 また、文化体育事業を通して区役所内のコミュニケーションの場を設けるため、大会前のランチミーティングなどを実施しました。	27年度に引き続き、機会をとらえ、区長、部長と職員のランチミーティングを実施し、区職員全体のモチベーションの向上を目指します。 また、文化体育事業を積極的に活用して選手や代表のみならず、応援や慰労会への参加を通じ、課・部の垣根を越えた区全体のコミュニケーションの場づくりとします。 さらに、28年度も引き続き区役所周辺の花壇整備を実施し、時間外に各課協力して水やりを行うことにより、横の連携強化に加え「おもてなしの心」を備えた住民から信頼される職員への成長を促します。			
			職場活性化、人材育成、ストレスの軽減、業務内外での不祥事ゼロなどの達成に向け、「各課代表の若手職員のグループ」、「各課代表の係長のグループ」、「区長、部長、課長によるグループ」、文体活動の活発化など、区役所内に様々なコミュニケーションの場を設け、区役所全体での風通しをよくし、情報を共有し、同じ目標に向かうムードづくりを行います。 また、区役所にいても市政の諸情報を共有できるようにデリバリー講座を活用したり、職員の視野や見識を広げるため外部講師を招いての講義として「フリーセミナー」を実施し、単なる専門的知識だけでなく、地域の一員として住民と一緒にあって、地域の課題を語り合えるような、豊かな人間性を備えた住民から信頼される健全な職員を育成します。	実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				時間内外、ランチなど様々な形での所属をまたいでの情報交換ミーティング	実施	実施		
				各課代表の若手職員によるワーキング	実施	実施		
				各課代表の係長級職員によるワーキング	実施	実施		
	区長・各部長と各課職員とのランチミーティング	実施	実施					

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	南区	南区市民サービス向上委員会の現場感覚を活かした区役所改革	若手職員18名で構成する南区市民サービス向上委員会において次の活動を実施しました。 (1)個々の資質向上のため、外部講師を招き研修を2回実施。 (2)3班に分かれ目指すべき区役所像について議論し、改善事項の検討を6回実施。 (3)班によって、他の区役所（中央区）の窓口の状況視察等を実施。 (4)南区区政運営会議で検討事項の提案や説明を行い、必要と認められた次の改善を実施。 ①区役所本館北側階段の壁塗り替え及び階段アートによる整備を実施 ②区役所本館1階床案内表示の実施 ③キッズコーナーの知名度向上及び設備の充実	今後も、南区市民サービス向上委員会により、現場感覚や若い職員の視点を活かした市民サービス向上の改善策を検討し、区単独で改善可能なものは南区役所の幹部会議である南区区政運営会議で費用対効果などを検討のうえ必要と判断したものについて改善を実施します。 また、委員会を中心とした区役所内での人的ネットワーク形成を促進し、職員間、所属間の連携や区役所全体での一体感を高め、チームワークのよい区役所づくりを進めるとともに、職員個々の意欲・姿勢、思考能力、対人的能力などを高める人材育成を行うことで、市民に質の良いサービスを提供し、市民の満足度のより一層の向上を目指します。 なお、実施した改善事項（過年度分を含む）は、委員会が中心となって区役所全体に呼びかけ、一過性とならないように継続・発展させます。		
			各課の第一線の現場で働き、多くの市民と直接接する若手職員で構成する委員会によって、窓口等における市民サービス向上の改善策を検討し、区で改善可能なものは南区区政運営会議で審議し実行するとともに、委員会を中心とした区役所内での人的ネットワーク形成を促進し、職員間、所属間の連携や区役所全体での一体感を高め、風通しがよく情報や意識が共有されているチームワークのよいアットホームな区役所として最高のサービスを提供し、市民の満足度と信頼度を増進します。（窓口別の案内導線貼り、キッズコーナーの新設、来庁者アンケート実施と改善など） さらに職員個々の意欲・姿勢、思考能力、対人的能力などを高めて、誰にでも喜んでもらえる人材の育成を図ります。 なお、実施した改善事項（過年度分を含む）については、委員会が中心となって区役所全体に呼びかけ、一過性の改善とならないように維持・発展させていきます。				
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			毎月委員会を開催し、市民からの目線で見た区役所の課題等について検討・提案	他区、関係部署等との連携による拡大	実施		
委員会及び有志職員での勉強会等の開催				実施	実施		

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）					
3	⑪	城南区	ユニバーサルデザインの取組の推進	接遇向上委員会と環境改善委員会を統合の上「ユニバーサルデザイン推進委員会」を設置し、ソフト・ハード両面の事業を推進しました。 【ソフト事業】 ・市民課に手続きに来られた方に手続き別の案内チラシを配布し、転入届を出された方には福岡市・城南区の情報を1冊のファイルにして渡しました。 ・転入職員向けの区役所マニュアルと顔写真付き座席表の更新を行いました。 ・26年度に引き続き、全課にサービス介助士資格を有するユニバーサル・サービス・アドバイザーを配置しました。 【ハード事業】 ・1階税証明窓口の移設、多客時対応窓口（マイナンバー専用窓口）、子育て支援課相談室（個室）、キッズコーナーの新設、ユニバーサルデザインに配慮した待合い椅子の設置などを行いました。		「ユニバーサル区役所の推進」が区の重点事業に位置付けられたことに伴い、「ユニバーサルデザイン推進委員会」を改編の上「ユニバーサル区役所づくり推進委員会」を設置し、ハード・ソフト両面の事業を推進します。 【ソフト事業】 ・27年度事業を継続するとともに、新たに、サービス介助士を講師役として全職員を対象に介助研修を行います。 【ハード事業】 ・区役所1階サイン等のリニューアルを7月末までに行い、29年度以降のリニューアルを検討します。 ・トイレの改善やローカウンターの増設などを行います。					
			実施スケジュール						27年度予定	27年度実績	
			実技研修						実施	実施	
			接遇向上委員会、環境改善委員会での検討						実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値			
救命・介助講習の受講率(25nd～) [%]		—	37%	50%	44%						
			※指標については、当初、年度別講習参加者数としていたものを受講状況がわかりやすいよう「受講率」に変更。なお、受講率は、講習に参加した累計人数を職員定数で除した割合(%)。								
			参考(年度別参加者数の指標)： 26年度：100人、27年度：90人、28年度：80人。								

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	早良区	事例集の作成と活用による接遇スキルアップ＆ うっかりミス防止 ○ 窓口業務など市民サービスの業務等において、市民から寄せられた接遇や服装などについてのご意見、うっかりミスや対応困難な不当要求等について、個別具体的な事案やその対応策の事例を集め、間違いを起こさない・繰り返さない、あるいは困難な事案に適切に対応するための事例集を作成します。 ○ 内容としては、区全体に共通する共通事例集と各所属独自の個別事例集としてまとめ事例そのものだけでなく、原因の分析や再発防止策等も併せて掲載します。 ○ 毎年見直しを行うとともに、人事異動時においても引継書とともに必ず引き継ぐなど年々進化を遂げる事例集を目指します。 ○ 事例集の作成は、個別事例集は各所属で行い、共通事例集は総務課で行うものとし、データ・ベース化して保管・管理します。	早良区市民サービス向上委員会において、早良区役所の全職員（職員・嘱託員）を対象に、接遇に関するアンケートを実施し、各自振り返るとともに、アンケート結果を職場研修等で活用しました。 また、これまでの検討や接遇に関する職員アンケートの結果を踏まえ、基本的な事例も掲載した「早良区役所接遇マニュアル」を策定しました。 平成25年度に作成した事例集については、整理等の検討を行いました。	作成した事例集の整理と活用等について、引き続き検討し、共通事例集と個別事例集を作成・データベース化することにより、職員の接遇スキルのアップとうっかりミスへの適切な対応に繋げていきます。			
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				事例の収集、原因の分析、再発防止策等の決定 共通事例と個別事例に分類			実施	検討
				分類した事例を編集し、共通事例集と個別事例集を作成			実施	検討
				事例集をデータベース化(区全職員あるいは各所属職員全員で情報共有・閲覧可能に)			実施	検討
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				事例集に掲載する事例等の数(個)			—	20

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	西区	お客様サービス向上に向けた改善活動の推進	26年度からの2年間は、ハード面に特化し、検討を重ねてきました。結果的に業務改善推進経費（食堂跡地内装工事費）として予算が確定し、来年度の工事に向け、緊急性や必要性を鑑み、優先順位の高いものから着手できるよう調整を行っていく予定です。		「クレーム対応力強化研修」を実施する予定です。職員のニーズを把握し、さまざまなレベルの研修を実施できるよう講師の方と一緒に検討・実施していきます。 また、区役所内案内表示改善など昨年度に実施できなかった事項について具体的改善策を検討し、実現に向けて推進していきます。そのほかにも取り組むべき課題があれば、検討・実施していく予定です。		
			「わかりやすく利用しやすい、さわやかな西区役所」づくりに向けた、「西区窓口サービス検討会」での活動を通じ、職員の資質向上および窓口における対応能力の向上に努めていきます。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				接遇研修の実施			企画・実施	企画・実施
				ハード面・システム面での改善			検討・実施	検討
				「市民の声」などによる苦情等の分析・検討			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				接遇研修の受講率 [受講者数／職員数(嘱託員含む)]	72%	80%	90%	90%
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				市民の声の件数(件)	19	17	15	15

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	水道局	職員研究発表会の実施	27年度職員研究発表会は、平成27年11月10日に実施し、22個のテーマについての発表（うち、自主研究20件、調査研究2件）と、国際協力関係についての報告を行いました。 なお、発表会後、各テーマの発表内容について審査し、「リアルタイムな情報共有化」というテーマの発表を最優秀賞として表彰しました。（そのほかに優秀賞、特別賞、奨励賞あり）			今後も引き続き、職員研究発表会を実施します。 なお、28年度の職員研究発表会は、平成28年11月中旬頃に実施します。		
			・水道局では、主要事業の一つに「改革的風土の醸成」を掲げ、お客さまの視点に立ったコスト意識や業務改革マインドの醸成を図るため、職員個々の自発的な取組みにより経営改革が実現できるよう、研修などによる職員の能力アップに取り組んでいるところです。 ・この取組みの一環として職員研究発表会を開催し、職員個人やグループが自主的に行っている業務改善事例や新技術の研究成果等について、水道局全体へ発表を行う機会を設けることにより、貴重な知識・情報を共有し、職員の業務改革意識の向上、技術の継承等、人材の育成を図ります。	実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
				水道局職員研究発表会			実施	実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
		職員研究発表会 発表件数(件)	19	20	20	22			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑪	監査事務局	業務改善への支援	事務処理改善や繰り返される誤りを防止するため、以下の点に取り組みました。	事務処理改善や繰り返される誤りを防止するため、以下の点に継続して取り組みます。			
			業務改善や繰り返される誤りを防止するため、監査からみた「誤りやすい事例集」を随時改訂し、全庁OAに掲載するとともに、各局区等が開催する研修に、積極的に監査事務局職員を講師として派遣します。また、各局区等の総務担当課長等を対象とした「誤りやすい事例研修」を定期的を実施します。	・監査からみた「誤りやすい事例集」を改訂し、全庁OAに掲載して職員への周知を図りました。 ・各局区等が開催する研修に監査事務局職員を講師として派遣しました。（計15回派遣） ・定期監査等において指摘を受けた部署の課長等を対象とした研修を実施しました。	・監査からみた「誤りやすい事例集」を随時改訂し、全庁OAに掲載する等、職員への周知を図ります。 ・各局区等が開催する研修に、監査事務局職員を講師として派遣し、誤った事務処理の再発防止に努めます。 ・定期監査等において指摘を受けた部署の課長等を対象とした研修を実施します。			
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				「誤りやすい事例集」の改訂			実施	実施
				各局区等開催の研修への監査事務局職員の派遣			実施	実施
				各局区等総務課長等を対象とした研修の実施			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				各局区等が行う研修に監査事務局職員を講師として派遣した回数(回)	10	17	22	15
				繰り返し指摘される事項に係る指摘件数(件)	15	6	0	10

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	農業委員会	職場活性化の取組	月に一度の事務局内の会議や、月に2回程度のワークショップにて意見交換を行っています。 事務処理マニュアルについては、既存のマニュアルを点検し、新たに作成を行いました。			共通認識を持ち、問題について共有化を行うため、また、他の業務についても今後窓口サービスの向上のために所管地域の垣根をなくした対応を行います。		
			事務局が事務局と西部出張所の2つに分かれており、それぞれ所管する区域における農地の権利移動や農地転用関係事務を行なっています。 この2つの事務局が、共通認識をもち、統一した市民対応や事務処理を行なうことが、窓口サービスの向上や事務の簡素化に繋がることと考えるため、職員相互により勉強会・意見交換会を行い、知識向上・共通認識及び情報の共有を行ないます。						
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績		
			職員提案による勉強会・意見交換会の実施			実施	実施		
			「事務処理マニュアル」の点検整備			実施	実施		
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
勉強会・意見交換会及び事務処理マニュアル整備の実施累積回数(回)				4	28	52	60		

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑪	議会事務局	勉強会の実施による情報共有の推進	昨年度実施したアルコール研修が好評であったため、27年度は各課のミーティング等で話し合い、飲酒による不祥事の防止に努めました。			職員からの要望による勉強会を実施し、局全体の情報共有の推進に努めます。		
			各所属で抱える課題等について、情報交換・共有を図り、改善に向けた所属の連携強化を進めるために、職員から希望のあった業務に関する勉強会を実施し、局全体の情報共有の推進に努めます。						
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績		
			勉強会の開催			実施	実施		
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			勉強会へ参加した職員の割合		50%	80%	100%	100%	

[推進項目⑫ 人材育成・活性化]

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	会計室	会計事務を担当する職員への支援	引き続き研修等の充実を図りました。 平成27年度新たな取組 ・7月下旬に「公金支出等の適正処理の強化に向けた取組み」について、各所属長あてに周知しました。 ・新任課長級職員向け必修研修を4月に実施しました。（主催は総務企画局人材育成課です。） ・係長級職員向け研修を7月に2回実施しました。（主催は総務企画局人材育成課です。） ・総括主任級職員向けの必修研修を8月に実施しました。（主催は総務企画局人材育成課です。） ・管理監督者向けの課長研修（任意）を8月、9月に2回実施しました。 ・出納員及び物品出納員事務研修を8月に2回実施しました。 左記研修の取り組み状況 ①年間1回実施 ②(⑩の研修に内容を充実しました) ③年間2回実施 ④年間2回実施 ⑤年間3回実施(新規採用職員研修として) ⑥年間3回実施 ⑦年間2回実施 ⑧年間8回実施 ⑨年間7回実施 ⑩年間1回実施(内容を統合) ⑪年間13回実施	引き続き研修等の充実を図ります。 取組内容欄に記載している研修等支援策の他に平成28年度に実施を予定している研修 ・係長級職員向けの研修を実施します。（主催は総務企画局人材育成課で7月に2回実施予定です。） ・総括主任級職員向けの必修研修を実施します。（主催は総務企画局人材育成課で8月に実施予定です。） ・管理監督者(係長職)向けの研修(新任係長は必修、その他の係長は任意)を6月、8月に3回実施します。 ・出納員及び物品会計事務研修を6月、8月に2回実施します。			
			会計事務を担当する職員を支援するため、 ①ペイオフ関係の専門研修（年間1回） ②委託契約に係る収納金関係事務の専門研修（同内容で年間2回） ③会計事務基礎研修（同内容で年間2回） ④資金前渡事務研修（同内容で年間2回） ⑤新規採用職員インターバル研修（同内容で年間2回） ⑥その他依頼による会計事務に関する研修（年間2回程度）を実施しています。 また、会計室内等の職員のスキルアップ・情報共有のため、 ⑦課内研修会（年間1回） ⑧審査事務研修会（年間9回）を実施しています。					
			今後については、さらに支援の充実を図るため以下の内容を取り入れた研修等を実施します。 ⑨各区の出納員・物品出納員事務担当職員のスキルアップを図るため、会計室職員が外向いて、よくある質問・間違いやすい事務処理等についての説明を行うとともに、個別の質問に対応します。（同内容で年間7回） ⑩歳入の徴収又は収納事務の委託契約を担当する職員に対する研修を初心者コース及び実務者コースで実施します。（それぞれ1回の年間2回） ⑪電子掲示板(各課からのお知らせ)等を活用し、会計事務の事務的な手続き等についての情報提供や周知を図ります。（年間10回）また、eラーニングシステムを活用した研修について検討します。					
			《 ⑨～⑪の()内回数は、指標となる目標値を示します。 》					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				会計事務を担当する職員への支援			検討・実施	検討・実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				会計事務に関する研修等の実施回数(回)	21	30	40	50

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	総務企画局	職員一人ひとりがキャリアを考え強みを伸ばす仕組みの構築 平成24年度から「自分らしいキャリアの形成を組織が支援する仕組み」として、「キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)」を導入(試行)していますが、支援メニューの一つであるキャリアプランの作成については採用10年目職員を対象として試行しています。今後、試行の状況を見て、改善点を確認しながら、本格実施を検討します。 また、退職後の再任用等も含む、ベテラン職員の知識や技能の活用や若年職員へ円滑な技術の承継ができるような人事配置に努めていきます。 さらに複線的な人事管理について、一部の専門部門を対象に導入を検討します。	CDPについては、試行結果を踏まえ、平成27年度から本格実施を行いました。本格実施に伴い、勤務成績評価シートの様式を一部変更するとともに、eラーニングの実施により、周知を図りました。 また、採用3年目及び採用10年目の職員を対象にキャリアデザイン研修を実施するとともに、キャリア形成支援研修の対象者を平成26年度から全係長に拡大(5カ年計画で実施)し、取組みを強化しています。 ベテラン職員の技術の承継や、豊富な経験及び能力の活用という観点も考慮しながら、人事配置および退職者の再任用等を行いました。 また、年度末定年退職予定の職員を対象に、退職後の再任用先等における技術の継承や人材育成について研修を行いました。 複線的な人事管理については、一部の専門分野に庁内公募制度を活用して、職員のキャリアと強みが生かせる人事配置を行いました。		CDPについては、引き続き採用3年目及び採用10年目の職員を対象にキャリアデザイン研修を実施するとともに、キャリア形成支援研修を受講していない係長を対象とした研修を計画的に実施します。 退職後の再任用等も含む、ベテラン職員の知識や技能の活用や若年職員へ円滑な技術の承継ができるような人事配置に、引き続き努めていきます。 複線的な人事管理については、庁内公募制度を活用してスペシャリストの育成・確保を行うことなど、引き続き努めていきます。		
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)		実施	実施	
				ベテラン職員の知識や技能の活用や若年職員へ円滑な技術の承継ができるような人事配置		実施	実施	
				複線的な人事管理の導入		実施	実施	
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				自分の適性や、自分が進みたい職務分野について、上司との対話を通じて自分の考えを上司と共有できていると思っている職員の割合【職員意識調査】	61.3%	65%	70%	65.6%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	総務企画局	お互いを高めあう職場づくり コミュニケーションやチームづくりに関するデリバリー研修の充実や、職場研修経費の援助等を行い、職場の活性化を図るとともに、職員一人ひとりの仕事に対する意欲を向上させ、職員の力を高め、引き出す職場づくりを推進します。 また、管理監督者を対象とした研修を見直し、マネジメント能力の向上を図ります。	デリバリー研修は、新規メニューを追加（業務改善）するとともに、オリジナルメニュー等にも柔軟に対応し、19職場で実施しました。 また、57所属に職場研修経費の援助を行いました。 管理監督者を対象とした研修として、全課長を対象とした「管理職マネジメント研修」を実施しました。		デリバリー研修は、実施所属増を図るとともに、実施状況によりメニューの見直し等を行います。 職場研修経費の援助は、引き続き年2回（前後期）の募集を実施し、申請数増による援助拡大を図っていきます。 管理監督者のマネジメント能力の向上については、昇任3年目の課長ブラッシュアップ研修、夜間講座（管理監督者向け）、管理職（課長級）ウォームアップ研修を実施します。		
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				デリバリー研修			実施	実施
				職場研修経費援助			実施	実施
				管理監督者の研修実施			実施	実施
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				デリバリー研修を実施する職場数	9	18	20	19
				上司と部下職員で、目標達成に向けた話し合いが行われていると思う職員数の割合【職員意識調査】	71.1%	75%	80%	76.3%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	総務企画局	女性職員の活躍推進	出前講座や研修等において、女性職員活躍推進プロジェクトチーム報告書の周知を図るとともに、女性職員を対象とした「メンター制度」を実施するなど、女性職員の活躍推進に向けた様々な研修を実施しました。 また、「福岡市特定事業主行動計画」については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に伴い、これまでの職業生活と家庭生活の両立支援とともに、女性職員のキャリア形成に向けた取組みを加えた新たな計画を策定し、公表を行いました。	平成28年度から平成32年度までを計画期間として新たに策定した「福岡市特定事業主行動計画」に基づき、復職支援研修やメンター制度の他、女性職員を対象とした派遣研修や集合研修など、女性職員活躍推進のための研修を実施します。 また、全ての職員が職業生活と家庭生活の両立ができるよう支援を行いながら、女性職員の活躍を推進します。			
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績
			メンター制度		実施	実施		
			「福岡市特定事業主行動計画～仕事と家庭の両立サポートプラン～」に掲げる取組事項の実施 ※法定計画期間：平成26年度末まで ※当該期間終了後は、本市独自の取組として継続		継続	継続		
			育児休業中の職員を対象とした復職支援研修の実施		実施	実施		
			指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			役付職員（係長級以上）に占める女性の割合	12.7%	15%	17%	16.7%	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑫	総務企画局	人事評価制度及び給与制度の見直し	人事評価制度の見直しについては、これまでに実施した職員意識調査や職員との対話、意見交換をもとに、面談及びフィードバックを重視した「人材育成型」の制度となるよう運用及び様式の変更を行い、また、勤勉手当への成績率導入拡充について検討を行いました。	前年度に引き続き、人事部と職員との対話等を実施し、モチベーションの向上や人事評価に対する納得性の向上を図ります。 多面評価的手法による『管理職「気づき」シート』については、試行実施結果をもとに今後のあり方について検討を行います。 勤勉手当への成績率導入拡大については、平成28年度から部課長級職員に対する業績評価を適切に実施し、段階的に勤勉手当への成績率導入を行っていきます。 給料表の構造の見直しについては、今後とも本市人事委員会の勧告や国、他都市の状況等を踏まえ適切に対処していきます。	
			人事評価制度及び給与制度については、今後、全職員を対象としたアンケートの実施や職員との対話、意見交換等を実施することにより、職員の意見を制度設計に反映させるとともに、モチベーションの向上や人事への納得性を高め、より職務と責任に応じた制度となるよう、多面評価の導入、勤勉手当への成績率導入拡充、給料表の構造の見直し等について検討を行います。	「人事部と職員の対話」を計10回実施し、職員との意見交換等の機会を創出しました。 管理職のマネジメント能力向上のため、多面評価的手法を取り入れた『管理職「気づき」シート』を試行実施しました。 給料表の構造の見直しについては、本市人事委員会の勧告や国、他都市の状況等を踏まえそのあり方について検討を行い、平成28年度から号給数の縮減や給与カーブのフラット化を行いました。		
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
				人事評価制度の見直し	実施	実施
				勤勉手当への成績率導入拡充	実施	実施
				給料表の構造の見直し	実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	財政局	職場体験研修等の実施による相互理解の推進	・新規採用・転入職員研修の実施により局内の業務内容に係る相互理解を推進し、講師の体験談披露による経験・知識の共有化や、班ごとの意見交換会による人の横のつながり強化を図りました。 ・局内職場体験研修を実施し、体験者だけではなく、受け入れ側の職員の能力向上を図りました。 ・局内委員会活動報告会の実施により職員の専門知識・プレゼンテーション能力・コミュニケーション能力等のレベルアップを図りました。		・局内職場体験研修の継続実施。 ・局内委員会活動報告会の継続実施。		
			財政局は、業務内容が全市的かつ全庁横断的であり、更に各部がそれぞれに高い専門性を有しています。このような局の独自性を活かしながら、各職員が局全体の業務内容を把握し、そのうえで自身の業務の位置付けを理解するために、以下のような取組を行います。 ・局内職場体験研修の実施…体験者だけではなく、受け入れ側の職員の能力向上を図ります。 ・局内業務成果発表会の実施…講師を行う職員の専門知識・プレゼンテーション能力・コミュニケーション能力等の大幅なレベルアップを図ります。					
			・指標項目『財政局内における専門知識が向上したと思う職員の割合』については、局内研修等で講師・発表者を務めた職員の割合にて算出をしています。	実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				局内職場体験研修			実施	実施
				局内業務成果発表会			実施	実施
				指標項目	現状値 (25nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				局全体の業務内容の概要を理解できていると思う職員の割合	－	62%	72%	67.3%
				財政局内における専門知識が向上したと思う職員の割合	－	22%	30%	38.0%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑫	市民局	職員活き活きプロジェクトの実施 市民局の特徴である「市民生活に密着した施策を推進する局」「事務職員が多い局」「女性職員の比率が高い局」という点を踏まえ、職員一人ひとりが明るく元気に活躍できる組織を目指し、局をあげて次のことに取り組みます。 ①「ベテラン職員と若手職員」など、所属を超えた職員間の交流を活性化し、各所属で蓄積した情報・知恵・アイデア・ノウハウの共有や、各所属が抱える課題等について、共に話し合います。 ② 個々人の能力を引き伸ばすための局独自の研修会等を実施します。 ③ 仕事と家庭の両立支援策や、時間外勤務の縮減に向けた方策などを検討し、実践していきます。また、効果的な取組については積極的に全庁に発信し、市役所全体に取組を広げていきます。	・所属、年代を超えた職員間の交流の活性化を目的とし、より多くの職員が気軽に参加できるよう「市民局ボウリング大会」を実施しました。 ・局独自の研修会として、「外国人に話しかけられてもドキドキしないため」をテーマに「語学研修会」を企画し、「韓国語編」「英語編」を開催しました。 ・「活き☆プロ活動報告」を掲出し、活動報告を行うとともに、局内職員で取組内容を共有できるようにしました。 ・「時間外勤務の縮減に向けた市民局の取組」をとりまとめました。 ・「市民局不祥事再発防止推進委員」の活動として、市民局の取組をとりまとめました。			プランの最終年度となるため、目標値が達成できるよう、所属や役職を超えた交流や、局独自の研修会を実施します。	
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				職員間の交流			実施	実施
				局職員研修制度			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				「職員活き活きプロジェクト」に関する職員の総合満足度（5段階評価で4及び5と評価した人の割合）	－	60%	80%	65.9%
				他の所属職員との対話の場に参加した職員の割合（過去1年間）	－	50%	80%	55.8%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	農林水産局	職員研修の実施	平成27年度は合計12回の職員研修を実施しました。 様々な研修メニューを用意し、担当業務と関わりのある研修への参加のみでなく、局全体の業務について理解を深め、広い見識を養うため、積極的な参加を呼びかけました。			局転入職員を主な対象として、農林水産業の魅力について理解を深めるとともに、局内他課の業務について知識を深め、職員の相互交流を図ることを目的として、農林水産業や市場に関する研修や、局所管施設等の現場での実地研修を企画・実施します。		
			局転入職員を主な対象として、農林水産業の魅力について理解を深めるとともに、局内他課の業務について知識を深め、職員の相互交流を図ることを目的として、農林水産業や市場に関する研修や、局所管施設等の現場での実地研修を企画・実施します。						
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績		
			研修の実施			実施	実施		
			指標項目			現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
研修延べ参加人数(人)			170	200	240	157			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	住宅都市局	まちづくり研究会の取組	局内若手職員の企画・調整能力向上等に留まらず、他局からもメンバーを受け入れるなど、ハード面だけでなくソフト面も含めたより広がりのある研究を行うことができました。 ○27年度テーマ ・超高齢社会とまちづくり ・歴史とまちづくり(唐津街道) ・子育て環境とまちづくり ○実施期間 平成27年9月～平成28年1月（全13回）	まちづくりに関する企画、調査能力の向上、人材育成のほか、局内の連携強化を図るため、引き続き、福岡市を取り巻く社会情勢の変化にも対応した、よりきめ細かい、総合的なまちづくりの研究・提案を行います。			
			毎年度、「住宅都市局まちづくり研究会」を開催し、局内全部署（必要に応じて、局関連外郭団体を含む。）の職員を対象とした、まちづくりに関連する調査、研究を実施することにより、まちづくりに関する企画、調査能力の向上、人材育成のほか、局内の連携強化を図ります。					
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績
			局内全部署からの研究会の参加者募集、研究テーマの設定				実施	実施
			参加者による調査・研修の実施				実施	実施
			研究成果の発表				実施	実施
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
まちづくり研究会参加者の累計人数(平成25年度～)(人)		－	40	80	57			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	住宅都市局	建築主事及び建築士の育成	○建築技術職員のスキルアップ研修 ・法規 11月～12月 全8回実施 ・構造 6月～3月 全40回実施 ・製図 1月～3月 全12回実施		○建築技術職員のスキルアップ研修 ・法規 全8回実施予定 ・構造等 全60回程度実施予定 ・製図 全12回程度実施予定		
			市民生活の基盤となる住宅・建築物への指導等を行う建築行政における市民サービスの質の向上のためには、建築確認処分や違反是正などの特定行政庁業務の適切な執行体制とこれを担う建築職員の技術力の向上を図ることが必要であるため、建築主事資格者及び建築士の育成を推進します。	○1級建築士を育成するための「建築技術研修(建築士養成コース)」(事務局:財政局)を実施するとともに、1級建築士資格取得のためのガイダンスを行いました。 ※平成27年度建築技術研修(建築士養成コース) ・4名修了(受講期間26年11月～27年7月) うち、学科試験合格者 3名 ・27年度新規受講者 4名		○28年度以降についても「建築技術研修(建築士養成コース)」を実施する予定であり、継続して建築士等の育成を推進します。 ※平成28年度建築技術研修(建築士養成コース) ・28年9月募集 10月受講者決定(4名を予定) 11月受講開始		
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			資格支援制度				実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			若手建築職職員(H24時点:40歳未満)の建築主事資格者及び建築士資格者数(平成25年度～)(現有資格者数+新規資格取得数(総数))(人)		45	50	55	62

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑫	道路下水道局	技術の継承	嘱託職員による工事現場に関する点検・指導・支援(73回/年) 事故事例検討会(6回/年)及び検査指摘事例検討会(6回/年)を実施しました。 下水道施設部(7課)で設置している「業務検討会議」において、施設の老朽化や経費の縮減、技術の継承などの様々な課題に対して、4つの部会を立ち上げて検討を行いました。 11月19日に局職員研究発表会を開催して局職員11名による研究発表(報告含む)と「下水資源の利用推進に向けた取組」を題目に技術講演会を実施し、局内職員外264名の参加がありました。	引き続き嘱託職員による工事現場に関する点検・指導・支援(1回/月)をはじめ、技術研修を実施します。 引き続き「業務検討会議」の部会において、施設の老朽化や経費の縮減、技術の継承などの様々な課題に対して検討を行っていきます。 28年度も11月に局研究発表会を開催して研究発表と技術講演会を実施し、技術の発信・継承に努めます。	
			嘱託員(市OB)による技術職員への研修などを通じ、技術の継承に取り組めます。			
				実施スケジュール	27年度予定	27年度実績
				嘱託員(市OB)による技術職員への研修	実施	実施
				業務検討委員会の活動	実施	実施
				局職員研究発表会	実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	港湾空港局	職員の専門性及び技術力の向上と技術の承継による人材の育成	連絡調整会議を組織し、「育成部会、技術部会、安全部会、維持管理部会」の4つの部会において、事前アンケートを実施し、職員の疑問や質問等を集約しました。 その内容から課題を見出し、各部会でその解決に向けた調査・検討を行い、連絡調整会議での発表や研修の実施をすることで技術の継承を行いました。 また、業務に慣れ親しめるような業務マニュアルの作成(見直し・改訂)を行いました。	今後も引き続き「連絡調整会議」における各部会での調査・検討を行い、課題解決に向けた取り組みを行っていきます。 また、業務マニュアルについても職員のアンケートをもとにさらなる充実を図っていきます。			
			職員の専門性及び技術力の向上を図り、市民等に対する質の高い行政サービスを提供します。 特に、港湾工事を担当する技術職員において、工事経験者が少なく、技術の承継が喫緊の課題であることから、建設部内に連絡調整会議及び育成部会等の部会を設置し、業務マニュアル・積算運用基準の作成、業務発表会及び研修会等を開催することにより、技術力の向上及び技術の承継を図ります。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				業務発表会、技術研修の開催			実施	実施
				業務マニュアルの作成・積算運用基準の作成			見直し・改訂	見直し・改訂
				合同安全パトロールの実施			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				技術研修(業務発表会、現場見学会を含む)の開催回数(回)	10	11	12	13
				指標項目	現状値 (22nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				技術職員を対象としたアンケートにおいて、港湾関連用語、港湾工事の積算について、解らないまたは解りづらいと答えた職員の割合	68.3%	50%	20%	50%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	東区	役職や所属を超えた対話による風通しの良い職場環境づくり	27年度は、若手職員を中心に、「なみきスクエア情報発信」「市民サービス向上」「外国人居住者へのサポート」の3つのワーキンググループで活動を実施し、10月に中間報告会、2月に最終報告会と参加者との意見交換会を行いました。 区長と職員が直接対話できる機会を設けることで、風通しの良い職場づくりや職員との連携強化を図るため、区長と採用1年目職員等とのランチミーティングを9回実施しました。	28年度以降も若手職員を中心に区の課題解決や魅力づくりを組織横断的に取り組むワーキンググループを設置し活動を行います。 区長と職員とのランチミーティングなどを開催し、風通しの良い職場づくりや職員の連携強化を図ります。			
			○対話による人材育成 将来の区役所像や住民サービスの向上、IT化にともなうBPR（業務プロセス改革）、本庁との関係など自由に意見交換ができる場を設置し、役職や所属を超えた対話による風通しの良い職場環境づくりを目指すとともに、区役所における業務の多様性や、ニーズの相違を理解し合うことで、市職員としての成長の糧となる場を目指します。					
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
			自由な意見交換の場の設置			実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
意見交換への職員の参加延べ人数（人／年間）		—	200	400	210			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	博多区	横断的な研修の実施	市民サービス向上のための接遇研修、救急救命研修、並びに飲酒運転防止のためのアルコール研修等を全職員を対象に実施しました。 また、全職員を対象に介助講習を実施するとともに、各課に1名、サービス介助士を配置し、市民サービスの向上を図りました。			市民サービスの更なる充実に向け、実効性のある各種研修を継続実施します。		
			①職員のスキルアップのための研修を実施します。 （所管事務に関すること、市政の重要事項に関すること、不祥事防止等コンプライアンスに関すること など） ②業務関連課同士など複数課での合同研修会を実施し、情報の共有を図ります。						
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績		
			複数課による合同研修会			実施	実施		
			指標項目			現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			スキルアップできたと思う職員の割合			—	50%	80%	70%
不祥事、飲酒運転等事故の件数(件／年)			1	0	0	0			

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	城南区	他課職員を対象とした業務研修（何でも知っとるハイ）	マイナンバー制度開始に伴う市民サービス向上の取組が最優先であったため、各課1回の研修ではなく、全職員必修研修として、マイナンバーに特化した業務研修を6回に分けて実施しました。		マイナンバーカード交付業務及び災害対応、選挙等の状況を見ながら、実施を検討します。		
			区業務が多岐にわたることや複数の窓口に用件がある来庁者へのスムーズな窓口対応を推進するため、他課職員を対象とした基礎的な業務研修を行い、区業務全体の知識習得を図ります。その際、必要に応じて、職場体験研修を行います。					
			※指標については、当初、毎年各課1回実施としていたが、平成27年度は特定の業務に対する知識習得を図る業務説明会を区全体で実施した。	実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			他課職員を対象とした業務研修	実施			実施	
			指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			他課職員を対象とした業務説明会に参加した人員(人)	－	150	150	309	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	消防局	「福岡市消防局人材育成・活性化プラン」の推進	・新たに消防学校に主査を配置し、「消防局人材育成・活性化プラン」に基づく職員の人材育成を推進しました。また、職員の将来像を見据えた能力開発として、採用10年3箇所勤務を明示し、指導業務研修、消防艇運航要員内部養成を継続して実施するとともに、消防航空隊整備士内部養成を開始しました。 ・消防学校における若手職員の災害対応能力・事務能力の向上を図るため、初任科教育をはじめとした消防学校教育体制の充実・強化を図るとともに、本庁研修や他都市派遣研修を継続して実施しました。 ・各種研修等について、より効果的・効率的なものとなるよう見直しを行うと共に関係規程の統廃合を行いました。		・消防学校における教育訓練を充実させ、災害対応能力の高い職員を育成するために、学生の習熟度を勘案したうえで柔軟にカリキュラムを変更します。 また、関係所属としっかりと連携し、各教育への意見・要望を吸い上げ、十分に検討した上で、各教育の内容に反映させます。 ・「消防局人材育成・活性化プラン」に基づき、職員の能力開発の推進を図っていきます。各研修セッションが連携を深め、効率かつ効果的に取り組みを実施していく必要があることから、「消防局人材育成ワーキンググループ」において、各々が担う役割を認識・共有するとともに、課題等を検討し、研修体制の充実強化を図ってまいります。		
			団塊世代の大量退職により、若手職員の割合が増加しているなか、ベテラン職員の豊富な知識や技術を若手職員へ確実に継承し、職員の能力開発及び継続的な消防力の向上を図るため、採用後の早い段階において、警防、救急、予防、指導等の異なる業務に計画的なサイクルで従事させる体制を構築するとともに、各業務における人材育成プランを示し、各所属に配置された職員に、そのプランに沿った訓練、研修等を実施していきます。 また、男女共同参画の観点からも、女性消防職員の職域拡大を図り、本人の適性等を判断した上で、従事可能な業務へ積極的に活用することにより、職場の活性化を推進していきます。					
			実施スケジュール		27年度予定	27年度実績		
			採用後の計画的な配置体制の構築		実施	実施		
			各業務の人材育成プランの作成		実施	実施		
			人材育成プランに沿った訓練等の実施		実施	実施		
			指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			消防署・消防学校等において人材育成プランに沿った教育・研修を実施した割合		—	50%	100%	100%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	水道局	技術の継承に向けた研修の実施 ・職員の大量退職に伴う「水道技術の継承」という課題に対応するため、部門別かつ経験年数別の効果的な研修カリキュラムを構築するとともに、水道技術研修所のモデル配管や浄水場設備等を活用した実践的な技術研修、及び高度な知識を習得させるための特別研修を実施し、水道のスペシャリストを育成します。 ・また、豊かな経験と幅広い視野をもった幹部職員が講師を務める研修を実施し、水道局の使命や将来ビジョンなどに関する講義や意見交換会を通して、経営理念の継承を図っていくことにより、次世代の水道を担う人材を育成します。	水道事業は市民が口にする水を安定的に供給する重要な事業であることから、その事業を支える人材の育成には力を入れており、福岡市水道技術研修所を活用した研修等を行いました。 また、日本水道協会などが主催する外部研修も積極的に受講させ、人材育成に努めました。 ○27年度研修実績 39種類の研修に延べ2,357人が参加		職員の大量退職の傾向は当面続くため、引き続き、研修計画に基づく研修を実施します。			
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
				技術の継承に向けた研修の実施			実施	実施	
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
				研修に対する評価(5段階評価)（点）		4.0	4.1	4.1	4.1

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	交通局	鉄道の専門技術に係る職員の育成等 地下鉄を運営していくために必要となる鉄道の専門技術を継承していくため、専門技術を有する職員育成の観点から踏まえた研修等を実施していくとともに、職員による鉄道設計技士等の専門資格の取得や、専門技術に係る職員の自主研究会に対する支援を行うなどし、職員の自主的な専門技術の習得や資質向上のための取組を奨励し、推進します。 また、局独自の技術研究発表会を開催することにより、局全体として、職員が習得した専門技術等の共有を図るとともに、専門技術等の習得に対する意欲の向上を図ります。	鉄道設計技士等の資格取得・職員の自主研究会に対する支援 を3件(27年度末累計59件)行い、27年度末における認定鉄道事業者制度に必要な 鉄道設計技士資格取得者は19名 となっています。 局独自の技術研究も含めた発表会 は、 昨年の5件を大きく上回る18件の発表(27年度末累計56件)があり、職員の知識の共有に努めることができました。	地下鉄を運営していくために必要となる鉄道の専門技術を継承していくため、引き続き、鉄道設計技士等の資格取得・職員の自主研究会に対する支援や、人材育成・技術継承のための取組を行うとともに、局独自の技術研究も含めた発表会を開催するなど、職員の資質向上や専門技術の習得のための取組を推進します。 また、平成27年6月に策定した 交通局人材育成プラン に基づき、「目指すべき職員像」に向けて、これからの福岡市地下鉄の更なる発展を支えていく人材を育成する取組を推進していきます。			
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				鉄道設計技士等の資格取得・職員の自主研究会に対する支援			実施	実施
				局独自の技術研究発表会			実施	実施
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				鉄道設計技士等の資格取得・職員の自主研究会に対する支援件数(累計)(件)	42	72	92	59
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				局独自の技術研究発表会における発表件数(累計)(件)	24	44	64	56

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑫	教育委員会	教職員の資質・能力の向上・活性化	・教育センターでは経験年数研修や職能研修など、教職員のキャリアやニーズに応じた研修講座（合計211講座）を開設し、年間で約23,400人の教職員が受講しました。また、25年度から開始した教員免許状更新講習は393人が受講しました。 ・1年次研修の一環として、6名の教育委員と、今年度採用された1年次教職員での意見交換会を実施しました。 ・福岡市教育の発展に貢献し、その功績が特に顕著と認められる教員を、11月3日（火）文化の日に表彰しました。 ※指標「研修受講生の満足度調査」については、26年度から測定開始。	・28年度の研修講座では、さらに内容の精選と充実を図りながら、研修受講者の資質・能力の向上と活性化を図ります。また、28年度から、教員免許状更新講習を完全実施します。 ・28年度以降も、若手教職員の資質・能力の向上や職務意欲の向上を図るため、教育委員との意見交換会等を経験年数研修の内容として実施していきます。 ・28年度以降も、福岡市教育の発展に貢献する優秀な教職員についての推薦を各学校長に依頼し、教職員自身の職務意欲の向上を図ります。				
			学校教育を支える教職員の人材育成を推進し、意欲を向上させるため、研修・研究の充実を図るとともに、自主的学習の支援や表彰を行うことで、教職員の資質・能力の向上・活性化を図ります。						
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			研修及び研究の充実				実施	実施	
			優秀な教員の表彰				実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			研修受講生の満足度スコア（4段階評価）		－	3.5	3.6	3.54	
			指標項目		現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
学校(園)からの優秀な教員の表彰者推薦数(人)		12	15	20	27				

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑫	選挙管理委員会	ミスのない選挙事務をめざして（職員研修の実施）	・新規転入職員を対象とした基礎研修を実施しました。 ・投票の受付に利用するシステムの操作、各種マニュアル等の見直し及び参議院議員通常選挙に関する実務研修を実施しました。			・新規転入職員を対象とした基礎研修を実施します。 ・投票の受付に利用するシステムの操作、各種マニュアル等の見直し、参議院議員通常選挙及び筑前海区漁業調整委員会委員一般選挙に関する実務研修を実施します。		
			選挙執行時において、各種マニュアルに従った事務処理の徹底を図るため、市・区選管研修会を実施します。また、選管に異動してきた職員を対象に、選挙に関する基礎的知識を習得するための基礎研修や、安易な思い込みによる誤判断を防止するため、選挙実務の習熟と専門能力の向上のための実務研修を実施します。						
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			研修会				実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
職員の研修参加率		90%	90%	100%	98%				

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑫	人事委員会	市職員としての情報共有及び知識・能力の向上	・事務局固有職務及び市共通職務に関する勉強会等を実施しました。 ・各種事務マニュアルを作成・精査しました。 ・職員のプレゼン能力の向上として、スピーチを毎月持ち回りで実施しました。	引き続き職務に関する勉強会やマニュアルの更新、スピーチ等によるプレゼン能力の向上を行います。			
			情報の共有、知識の習得及び職務遂行能力の向上を図るため、職務に関する勉強会等を開催します。					
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
			職務に関する勉強会等の開催			実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
職務に関する勉強会等の開催（回）			－	8	12	8		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑫	議会事務局	職員表彰の実施	議会事務局職員表彰実施要領に基づき、27年度は下記の8業務について表彰しました。 ・改選直後の議員説明会、市議会どんたく隊参加、正副議長あいさつ廻り ・行政視察受入事務の改善および申請書様式の一元管理による事務効率化 ・姉妹都市・友好都市交流事業 ・改選に伴う会派控室工事 ・改選に伴う正副議長選挙、議席の決定、議会人事、特別委員会の設置 ・利用される議会図書室の実現 ・議会改革調査特別委員会のサポート ・改選に伴う顔写真入りポスター制作、ホームページの議員名簿等更新			27年度に引き続き、事務改善・効率化等に積極的に取り組み、他の模範となることに対して、年度末に局長表彰を実施します。	
			職員が事務改善・効率化等に積極的に取り組み、他の模範となることに対して局長表彰を実施し、職員の業務に対する意欲の向上を促進します。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			職員表彰				実施	実施
			指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			職員表彰の受賞率	30%	40%	50%	100%	

[推進項目⑬ コンプライアンスの推進]

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	市長室	不祥事「〇」に向けた取組	市長室内で策定した「飲酒運転等再発防止プラン」に基づき、市長室全体でワーキンググループを作り、室全体の振り返り会や今後の取組目標について、2回に分けて実施し、意見交換を行いました。	「飲酒運転等再発防止プラン」をもとに引き続き振り返りを行い、取組のマンネリ化の防止及び市長室内職員へ意識づけを図ります。			
			不祥事「〇」に向けた市長室独自の取組として、市長室の行動目標の策定や振り返りなど市長室単位の意見交換の場を設けることで、取組のマンネリ化の防止及び市長室内職員へ意識づけを図ります。					
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績
			行動目標の策定及び振り返り会の開催				実施	実施
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
			振り返り会等の開催(年間)(回)		1	3	3	2

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	総務企画局	不祥事防止対策に係る推進体制の充実	コンプライアンス推進体制を活用した新たな不祥事再発防止の取組みについて推進を図りました。 また、コンプライアンス推進員を対象に、その責務を深く認識するとともに、業務執行におけるリスク管理に関する研修を実施しました。	不祥事再発防止に関する取組みを継続し、課題等への対応策を検討・実施していきます。 コンプライアンス推進員の研修を引き続き実施します。			
			コンプライアンス推進委員会を継続して開催し、コンプライアンス向上策の進行管理を行うとともに、必要に応じて取組を拡充・発展させます。 コンプライアンス推進員に対する研修を継続していくとともに、業務執行におけるリスク管理など庁内の課題について、対応策を検討し、実施します。					
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績
			コンプライアンス向上策の進行管理及び取組の拡充・発展				実施	実施
			コンプライアンス推進員に対する研修				実施	実施
			リスク管理に関する庁内の課題等への対応				実施	実施
			指標項目		現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
職員のモラルが低下していると感じている職員の割合【職員意識調査】		44.9%	20%	0%	34.8%			

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑬	総務企画局	「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」の推進	「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」に基づき各局等が独自に確立した推進体制で実施した平成27年度の実取組み状況等について、取りまとめを行い全職員に周知し情報共有するとともに、各局等独自の不祥事防止対策の推進に支援を行いました。 また、全庁OAに要因分析集等を掲示するなど、全職員への情報提供を引き続き行いました。 「福岡市職員憲章」については、平成26年9月からパソコンログイン時のメッセージとして表示するなど、全職員への意識付けを行っています。	「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」に基づき、各局等が飲酒運転等不祥事再発防止の推進体制を確立し、独自の取組みが推進されるよう引き続き支援を行っていきます。 「福岡市職員憲章」については、今後も職場研修等の様々な機会を捉えて、全職員への意識付けを図ります。				
			飲酒運転等不祥事再発防止アクションプランに基づき各局等が独自に実施している取組について、継続及び振り返りによる発展等の支援を行います。 平成25年度策定の「福岡市職員憲章」について全職員へ周知し、その意識付けの徹底を図ります。 昨今の本市職員による不祥事事案について要因分析を行った「事例集」について全職員へ周知徹底し、二度と不祥事を繰り返さないという意識付けにより再発防止を図っていきます。		実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
					各局独自の取組の継続・振り返りによる発展等の支援			実施	実施
					福岡市職員憲章の策定・周知及び意識付け			実施	実施
					不祥事事案事例集による再発防止の意識付け・再発防止への活用策検討			実施	実施
					指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
	職員の飲酒運転、酒気帯び運転件数(件)	2	0	0	2				

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	総務企画局	管理監督者に対するマネジメント支援の強化	課長研修については、人材育成と職場活性化のマネジメントを実践するため、座学と部長をメンター（塾長）とした宿泊を含む長期間の自主研修活動（部長塾）を組み合わせて実施しました。 また、継続的かつ段階的な管理職マネジメント能力の向上を図るため、昇任3年目の課長ブラッシュアップ研修や全課長対象の管理職マネジメント研修を実施しました。 時間外の自主研修である夜間講座において、管理監督者向けの講座の科目数を増やし、より充実した研修を実施しました。 さらに、平成27年度より、課長昇任直後から人材育成と円滑に組織運営を推進できる人材を養成することを目的とした、管理職（課長級）ウォームアップ研修を実施しました。	課長研修において、マネジメント能力の強化を図るため、昇任1年目には座学研修を、昇任2年目には課長によるグループ活動を通じた研修を実施します。 そのほか、昇任3年目の課長ブラッシュアップ研修、夜間講座（管理監督者向け）、管理職（課長級）ウォームアップ研修を引き続き実施します。			
			職員一人ひとりの意欲と能力を引き出すとともに、公務員倫理の徹底と不祥事が発生しない組織づくりに向けて管理監督者に対するマネジメント支援を強化します。 そのため、これまでの新任課長研修に加え、既存課長に対する研修を新たに実施し、管理職全体に人材育成・組織マネジメントの重要性を認識してもらうとともに、管理職間の情報・ノウハウ共有によりマネジメント力アップを推進します。					
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績	
			管理職研修の新設（対象者拡大）			実施	実施	
			既存課長研修の内容見直し			実施	実施	
			指標項目	現状値 （24nd）	中間目標値 （26nd）	最終目標値 （28nd）	27年度実績値	
			研修受講率（対象者に対する研修修了者の割合） ※現状値は、新任課長研修の値	79.5%	85%	100%	80.2%	
			指標項目	現状値 （23nd）	中間目標値 （26nd）	最終目標値 （28nd）	27年度実績値	
			市の方針やトップの考え方が職場で共有されている と思う職員の割合【職員意識調査】	48.9%	55%	60%	57.0%	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑬	総務企画局	法令を駆使する職務執行体制の構築	法曹有資格者を活用し、不祥事再発防止の取組みの検討及び職員のコンプライアンス向上に関して指導・支援を行いました。	引き続き、法曹有資格者を活用し、適切な事務の実施に向けた日常的な取組みの強化を行い、職員のコンプライアンス向上策について指導・支援を実施します。		
			法曹有資格者を活用し、職員のコンプライアンスの向上を推進します。				
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			法曹有資格者の活用による、職員のコンプライアンスの向上の推進			実施	実施

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑬	財政局	財政局独自の取組による不祥事防止に関する意識改革	・財政局飲酒運転等不祥事再発防止委員会を組織し、各所属の取り組み状況の共有等を行いました。 ・庁内電子掲示板を活用し、不祥事再発防止に向けた財政局幹部職員の思いを局内で共有するとともに、各所属での対話を基に同掲示板を活用して局内へメッセージを発信する取り組みを進めました。 ・飲酒に関する専門研修を実施しました。 ・eラーニングを利用した不祥事に関する理解度向上の取り組みを実施しました。	・引き続き財政局飲酒運転等不祥事再発防止委員会を組織し、局内の情報共有を図ります。 ・引き続き庁内電子掲示板を活用し、不祥事再発防止に向けた財政局幹部職員の思いを局内で共有するとともに、各所属での対話を基に同掲示板を活用して局内へメッセージを発信する取り組みを進めます。 ・引き続き飲酒に関する専門研修を実施します。 ・引き続きeラーニング等を利用した不祥事に関する理解度向上の取り組みを実施します。				
			財政局においては、既に局独自に「財政局飲酒運転等不祥事再発防止委員会」を設置し、再発防止の取組を策定して積極的に取り組んでいます。飲酒に関する不祥事再発防止策が中心となっています。不祥事は飲酒に関すること以外にも要因があること、また、飲酒に関する不祥事についても、今後とも継続的に取り組む必要があることから、不祥事再発防止策の範囲を拡充し、不祥事再発防止に関する基本的な知識の習得を行うとともに、気づいていない身の回りにおける不祥事の危険性を認識するための事例集を作成するなど、不祥事防止に向けた職員の意識改革を行います。						
			・不祥事に関する事例集の作成に替えて、より直接的に職員の意識改革を促すような飲酒運転に関する研修の実施を検討することとしました。 ・指標項目『「不祥事に繋がる事象」に関する職員の理解度』については、コンプライアンスの推進に取り組んでいる職員の割合にて算出をしています。	実施スケジュール				27年度予定	27年度実績
			飲酒に関する専門研修の実施				実施	実施	
			eラーニング等を利用した不祥事に関する理解度向上				実施	実施	
指標項目				現状値 (25nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値		
「不祥事に繋がる事象」に関する職員の理解度				-	80%	100%	92.5%		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況			28年度以降の取組予定（27年度末時点）	
3	⑬	経済観光文化局	不祥事防止の取組	27年度経済観光文化局「不祥事再発防止」推進プランのもと、局コンプライアンス委員会を設置し、各部会の行動目標を定め、自主的な取組みを推進しました。 また、他の部会の模範となる活動に対して、表彰を行いました。			28年度経済観光文化局「不祥事再発防止」推進プランのもと、局コンプライアンス委員会を設置し、各部会の行動目標を定め、自主的な取組みを推進していきます。 また、他の部会の模範となる活動に対して、表彰を行います。	
			局の不祥事防止推進体制として、平成24年度に設置した各部毎の部会において行動目標を策定した。今後は行動目標を検証し必要に応じて活動の見直しを行う。 併せて設置した局コンプライアンス委員会において、各部会の取組みの評価や指導、助言等を行っていく。	実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			前年度の行動目標の報告・検証・見直し	実施	実施			
			指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			不祥事”ゼロ”(件)	0	0	0	1	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑬	道路下水道局	飲酒運転等不祥事再発防止の取組みの実施	6月4日に道路下水道局不祥事防止及びアルコールの基礎知識に関する研修を実施し、414名（部長級以下職員の92%）が受講しました。また、「飲酒運転撲滅を誓うカード・シール」を作成し、いつも携帯する（財布に入れる、車のカギに付けるなど）ことで不祥事防止の意識を高めました。 年度当初に各所属においてAUDIT（お酒の飲み方チェック）を実施し、自らの飲酒習慣を確認するとともに、各所属長は職員の健康管理の一環として活用を行いました。 局事務改善委員会による不祥事再発防止に向けた情報誌を2回発行しました。	27年度に引き続き、総務企画局人事課、及び福岡県飲酒運転撲滅活動アドバイザーを講師として、不祥事ゼロを目指す公務員倫理に関する研修、及び健康を守るためのアルコールの基礎知識に関する研修を実施します。（6月2日予定） また、「飲酒運転撲滅を誓うカード・シール」をいつも携帯する（財布に入れる、車のカギに付けるなど）ことで不祥事防止の意識を高めます。 人事異動後、AUDIT（お酒の飲み方チェック）を実施し、改めて自らの飲酒習慣を確認する機会を持ち、各所属長は職員の健康管理の一環として活用を行います。 引き続き局事務改善委員会により、不祥事再発防止に向けた情報誌を発行し、情報発信を行います。		
			飲酒運転等の不祥事の再発を防止するため、アルコールに関する研修等を実施します。				
			実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
			アルコールに関する研修（年1回）			実施	実施
			AUDIT（お酒の飲み方チェック）の実施（年1回）			実施	実施
			道路下水道局事務改善委員会からの情報発信（随時）			実施	実施

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	港湾空港局	港湾局不祥事再発防止プロジェクトチームの設置	メールによる注意喚起、サービスの宣誓の実施、飲酒運転不祥事再発防止に向けたスローガンの募集・活用、不祥事再発防止に向けた局内研修、港湾局職員意見交換会、年次有給休暇取得率の向上に向けた取組を実施しました。	今後も引き続き、新たな取組みを含め、自主的・主体的な取組みを継続していくとともに、効果的な取組みとなるよう充実を図っていきます。			
			各部代表者から構成された「港湾局不祥事再発防止プロジェクトチーム」を設置し、港湾局における飲酒運転等不祥事防止に関する取組みを推進し、不祥事ゼロを目指していく。					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				メールによる注意喚起			実施	実施
				飲酒運転等不祥事再発防止に向けたスローガンの募集・活用			実施	実施
				不祥事再発防止研修			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				飲酒運転等不祥事件数(件)	2	0	0	0
				不祥事再発防止研修会(出前講座含む)への参加率	75.0%	85%	100%	83%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	東区	東区”不祥事(飲酒運転)『0(ゼロ)』推進会議”の継続実施	飲酒運転撲滅キャンペーンは、NPO、地域、警察、社協、民間企業等と協力して実施しました。平成27年度は、15回実施し、560人が参加しました。各課の取組み状況について、毎月定例会で各課ごとに報告を行いました。 安全運転実技講習会(4回、30人)、アルコール研修(6回、295人)を全職員を対象に実施しました。	H28年度以降も東区”不祥事(飲酒運転)『0(ゼロ)』推進会議”を設置し、飲酒運転撲滅の取組を継続実施します。			
			飲酒運転撲滅は、職員一人一人が自らの問題として捉え、「飲酒運転はしない、させない、許さない」という強い意志を持って、自ら行動を起こすことが不可欠であるとともに、飲酒運転撲滅活動の原点に立ち戻り、これからも区役所が先頭に立って、飲酒運転撲滅の取組みを継続して実施します。 ①飲酒運転撲滅キャンペーンの実施と協力 ・東警察署、NPOなど関係機関との連携強化 ・東区独自のキャンペーン実施 ②飲酒関連の研修実施 ・酒気帯び運転の疑似体験研修実施 ・飲酒運転撲滅のためのアルコール研修実施					
				実施スケジュール			27年度予定	27年度実績
				飲酒運転撲滅キャンペーンの実施と協力			実施	実施
				飲酒関連の職員研修実施			実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				飲酒運転事故撲滅キャンペーンへの職員の参加人数(1人年1回以上参加)(人/年間)	400	500	600	560

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	早良区	早良区不祥事防止運動の実践	・庁用車の事故発生時に1回、痴漢等職員の処分時に1回、個人情報入り文書の廃棄方法誤り発生時に1回、綱紀の肅正時に1回の計4回本部会議を開催。各所属においてミーティングや全職員を対象としたアンケートなどを実施させ、その取り組み状況の確認を行い、情報交換と共有化を図りました。 ・アルコールの基礎知識研修については、不祥事防止のための全職員（嘱託・臨職含む）研修の中で計7回実施し、全職員の受講を完了しました。		・本市職員や他自治体職員による不祥事の事例を、適宜本部会議で検証するとともに、各所属においても不祥事事例を検証し、各職員の自己意識向上に努めます。 ・アルコール基礎知識研修については、昨年度と同様に不祥事防止のための全職員研修の中で実施し、全職員が受講するようにします。 ・各所属において、庁用車による事故等の事例検証と再発防止策を考える職員研修会並びにアルコールチェック等の徹底を実施し、交通安全意識の向上に努めます。 ・所属長は、区長表彰の対象となる職員や取組を行った組織等の把握に努め、遺漏なく推薦するように努めます。 ・例年どおり部会及び各所属において、再発防止の為の事例検証や職員の意識改革に努めます。			
			早良区コンプライアンス（不祥事防止）推進本部（以下、「本部」という。）を中心に不祥事防止に向けた実践的な取り組みを推進します。 ○ マスコミ報道等を常にチェックし、福岡市職員や他自治体職員による不祥事の事例を適時本部会議で検証します。 ○ 本部の5部会または各所属でも不祥事事例の原因などについて深く掘り下げるとともに討議をとおして、早良区から不祥事を出さない職員の意識改革を進めます。 ○ 「アルコールの基礎知識研修」を実施します。 ○ 庁用車による事故等の事例検証と再発防止策を考える職員研修を開催し、庁用車による事故防止・交通違反防止に向けた取り組みを進めます。 ○ 功績や善行があった職員、他の職員の模範となる職員等を表彰する区長表彰制度の充実を図り、職員が職場に誇りを持てる組織づくりを進めます。						
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			本部会議での不祥事事例の検証と職員の意識改革				実施	実施	
			早良区独自の庁用車による事故等防止研修				実施	実施	
			区長表彰の充実				実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			庁用車による有過失事故の発生件数（件）		6	0	0	5	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑬	西区	地域一体となった飲酒運転撲滅に向けた取組	「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」を作成し、西区役所の共通の取組みとして下記のとおり実施しました。 ①飲酒運転撲滅街頭キャンペーン 「飲酒運転 みんなでなくそう 西区から」をスローガンに、毎月25日（25日が土日の場合は前開庁日）に地下鉄姪浜駅周辺にて、西区役所職員のほか、西警察署、西福岡交通安全協会、交通局、九州電力等の企業と連携し、通行人等に対して声掛け及びチラシ・ティッシュ配布を行うなど積極的に実施しました。 また、8月22日（土）の「いきみないと祭り2015」において福岡女子高等学校の生徒による「こゆきの願い」の朗読及び同校生徒が考案した飲酒運転撲滅に関する標語を来場者に呼びかけるとともに、西区役所、西警察署、西福岡交通安全協会、交通局も一緒になって、西区運転撲滅キャンペーンを実施しました。 なお、同校生徒が作成した標語は、後日チラシの裏面に印刷し、毎月の街頭キャンペーンで配布しています。 ②朝礼時等における「宣誓書」及び「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和 各所属にて、「宣誓書」及び「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和を行い、職員に対する啓発を実施しました。	「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」に基づき、毎月25日の飲酒運転撲滅キャンペーン及び朝礼時等における「宣誓書」及び「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和を積極的に取り組むほか、引き続き二十日会での呼びかけを行います。 また、4季の交通安全運動街頭キャンペーンにおいても飲酒運転撲滅の啓発を進めていきます。				
			「飲酒運転 みんなでなくそう 西区から」の標語のもと、西区役所と関係団体・地元企業等が一体となって飲酒運転撲滅活動に取り組んでいきます。						
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			飲酒運転撲滅街頭キャンペーンの実施（毎月25日）				実施	実施	
			朝礼時等における、「宣誓書」及び「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和				実施	実施	
			指標項目		現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
			街頭キャンペーン（毎月25日実施）への参加人数（月平均）（人）		60	65	75	67	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）			
3	⑬	消防局	不祥事を防止する組織体制の構築	①各所属の小隊及び係単位で選出する「生活安全サポーター」の経験者を増やし、「同サポーター」を中心に、職員がいつでも気軽に相談できる環境づくりを推進しました。	①各所属の小隊及び係単位で選出する「生活安全サポーター」の経験者を増やし、「同サポーター」を中心に、職員がいつでも気軽に相談できる環境づくりを継続します。			
			不祥事を防止する組織体制の構築として、平成24年度に「福岡市消防局飲酒運転等不祥事再発防止対策協議会」及び各所属の「コンプライアンス推進委員会」を設置しました。今後も、各係に選任した「生活安全サポーター」を中心に、職員間の対話を重視するとともに、部下職員に対する適正な服務指導を担うべき管理監督者の指導能力の向上を図りながら、職員全体で不祥事を未然に防止していきます。 また、平成24年度にアルコール検知器を各所属に配置（45台）するとともに、アルコール検査の要領等を含む「福岡市消防局飲酒運転対策措置要綱」を制定しました。今後も、始業時のアルコール検査の実施と併せ、実施状況を毎月報告する体制を維持し、飲酒運転を防止します。	②平成24年度に消防局コンプライアンス推進委員会を設置して以降、各所属で公務員倫理研修や接遇研修を継続して実施するとともに、消防学校での各教育において、不祥事防止対策等の訓育を実施し、コンプライアンス意識の醸成を図りました。	②各所属においてコンプライアンス推進委員会を開催し、コンプライアンス違反の具体的な予防対策について各所属と適宜情報交換を行うことにより、コンプライアンス意識の徹底を図ります。			
				③所属の管理監督者に対し、外部講師による「セクシャルハラスメント研修」を実施しました。	③服務や勤務条件等に関する、職員の理解を深め、職員の資質向上を図ります。			
				④アルコール検査及び実施状況報告を継続実施し、飲酒運転を防止しました。	④アルコール検知器を活用して、始業前のアルコール検査を実施し、実施状況を毎月報告する体制を維持することで、飲酒運転を防止します。			
				実施スケジュール				
				「福岡市消防局飲酒運転等不祥事再発防止対策協議会」及び各所属「コンプライアンス推進委員会」	27年度予定		27年度実績	
				生活安全サポーター制度	実施		実施	
				「福岡市消防局飲酒運転対策措置要綱」に基づく、アルコール検査の実施	実施		実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				各所属におけるコンプライアンス推進委員会の開催(回)	3	6	12	9
				「生活安全サポーター」経験率(消防職2級職、3級職)	20%	40%	60%	56%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況	28年度以降の取組予定（27年度末時点）				
3	⑬	教育委員会	不祥事の撲滅に向けた取組	○公務員倫理及び不祥事防止研修の実施 11月に、「飲酒運転撲滅と適正飲酒」をテーマに事務局全体研修を実施しました。 受講率は87.4%でした。	○公務員倫理及び不祥事防止研修の実施 28年度においても、事務局全体研修を実施します。研修テーマについては、27年度とは異なるテーマを検討しています。				
			法令遵守の徹底、公務員倫理の確立及び新たな不祥事を防止する対策を実施し、市民からの信頼回復に向けて、これまでの取り組みを風化させることなく、コンプライアンスの推進に取り組んでいきます。	○教育委員会独自の新たな取組み 飲酒運転撲滅の意識を持ち続けるため、チームゼロフクオカが作成したシリコンリングを転入職員等へ配布し、常時見える位置に置くなどするよう呼びかけました。 また、職員間の交流の促進及び不祥事を起こさない職場環境づくりを図ることを目的として、局長級職員と一般職員によるランチミーティングを8月に開催しました。	○教育委員会独自の新たな取組み 引き続き、転入職員等に飲酒運転防止カードを配布し、飲酒運転撲滅の意識を持ち続けるための啓発を行います。 また、飲酒運転再発防止推進員の研修会を実施します。 職員一人ひとりが主体的に再発防止に取り組むとともに、職員相互の倫理意識の向上を図るため、組織として実効性のある取組みを推進します。				
				○信頼回復に向けた取組み 8月には飲酒運転防止カードを作成して全職員へ配布し、常時携帯して飲酒運転撲滅の意識を持ち続けるよう呼びかけました。 また、各職場における飲酒運転防止の取り組みを率先して行う飲酒運転再発防止推進員を設置しました。 12月には推進員研修会を開催し、推進員の研修を行うとともに、教育委員会全体の連携強化を図りました。 8月から年度末にかけては月2回、始業時のアルコールチェックを実施しました。					
			実施スケジュール				27年度予定	27年度実績	
			公務員倫理及び不祥事防止研修の実施				実施	実施	
			教育委員会独自の新たな取組みの検討・実施				実施	実施	
			指標項目		現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値	
新たに実施する公務員倫理及び不祥事防止研修の参加率 ※平成24年度は、各所属において職場研修を実施		—	100%	100%	87.4%				

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑬	農業委員会	飲酒運転防止への取組	毎週月曜日の朝礼時の「サービスの宣誓」と、毎月25日の「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和を行っています。 また、毎月25日に併せて手記の供覧をすることにより、社会的責任の自覚を促しました。		「サービスの宣誓」と「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和については引き続き継続して実施することにより、職員としての自覚の再確認を行っています。 また、飲酒運転事故を起こした人達の手記の供覧についても毎月25日に行うことにより気持ちの引き締めを行っています。		
			飲酒運転を防止し、公務員としての自覚を深め、市民から信頼される市役所を目指すため、毎週月曜日の朝礼時に「サービスの宣誓」を、毎月25日には「飲酒運転撲滅の誓い」を唱和するとともに、飲酒運転事故を起こした人達の手記を供覧することにより、職員としての自覚及び気持ちの引き締めと継続を図ります。					
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				毎週月曜日の「サービスの宣誓」		実施	実施	
				毎月25日には「飲酒運転撲滅の誓い」		実施	実施	
				「手記」の供覧		実施	実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	27年度実績値
				「飲酒運転撲滅の誓い」により意識向上を図った回数(累積)(回)	10	34	58	46
				「手記」により社会的責任を自覚した回数(累積)(回)	4	28	52	40

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	27年度の実施状況		28年度以降の取組予定（27年度末時点）		
3	⑬	議会事務局	不祥事防止・飲酒運転撲滅に向けた取組	毎月最初の勤務日に開催している局朝ミーティングの際に、議会事務局で定めた飲酒運転撲滅の誓いを職員全員で唱和しました。 また、毎朝各課で実施している朝ミーティングの際に、サービスの宣誓の唱和と毎月25日に飲酒運転撲滅の誓いの唱和と合わせ1分間の黙とうを行いました。		27年度に引き続き、不祥事防止・飲酒運転撲滅に向けた取組を実施します。		
			市民から信頼される市政の実現のため、法令や公私にわたる社会規範の遵守の徹底を図り、飲酒運転撲滅に向けた取組を行います。					
				実施スケジュール		27年度予定	27年度実績	
				毎月行う局朝ミーティング時に、局で決めた飲酒運転撲滅の誓いの唱和		実施	実施	
				毎月25日、各課の朝ミーティング時に飲酒運転撲滅の誓いの唱和と、1分間の黙祷		実施	実施	