

【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	・・・	38
推進項目⑬ コンプライアンスの推進	・・・	59

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	4年間の実施状況				
3	⑩	市長室	市長室内業務の効率的な運営	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○庁議後に課長以上で行われていた室議に、平成25年度から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。 ○日頃交流がない職員間での交流を図り、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平成25年度より毎年実施しました。				
			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			28年度予定	28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)	28年度実績値
				市長室内意見交換会の開催回数(年間)(回)	-	2	4	7
				市長室内合同研修の実施回数(年間)(回)	-	2	4	4

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○平成25年度に幹部職員の議論の場の設置について検討し、「幹部職員トップ会議」にこだわるのではなく、既存の会議や取組みを充実・強化するほうが、より効果的に目的を達成できると考え、以下の取組を行いました。 ・局区運営方針、予算・組織編制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。 【取組の成果】 ○重点戦略など全庁的な取組み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、各局区への適切な資源配分などに寄与しました。		
			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	28年度予定	28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	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○市長と副市長の役割分担と責任分担の明確化 25年度に事務決裁規程を改正し、市長決裁事項のうち一部を副市長専決事項とし、副市長の責任の明確化を進めました。 ○市長・副市長と、局・区長の役割と責任分担の明確化 局・区運営方針や予算組織編成等、局・区長と市長・副市長との考え方の共有を図るための定期的な協議の場を設けました。 ○局長と区長の役割と責任分担の明確化 区役所で実施する新規事業などのうち、全庁的な事業展開を行う事業等については、事業所管局が組織編成案を作成するなど、局と区の明確な役割分担のもと組織編成を進めました。 【取組の成果】 ○局・区長と市長・副市長との協議の場を設け、市長・副市長と局・区長の考え方の共有を図ることなどにより、施策事業の円滑な推進に寄与しました。		
			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	28年度予定	28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	4年間の実施状況		
3	⑩	総務企画局	行政評価の再構築とPDCAサイクルの確立	【取組内容】 ＜平成25～27年度＞ ○施策評価 平成25年度から毎年、基本計画に掲げる51施策ごとに4段階の評価を実施し、総合計画審議会委員の意見を踏まえ9月に議会報告を行いました。その結果は次年度の予算編成へ反映するなどPDCAサイクルによる施策事業の着実な推進を図りました。		
			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。	○事務事業点検 従来行っていた事務事業評価制度を見直し、平成25年度より「事務事業点検」を実施しました。 年間約1,200事業を対象に、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」を実施するとともに、内部点検実施事業の一部について、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、局区の自律的な事業の見直しの促進を行いました。 （外部点検実施事業数） H25年度：11事業 H26年度：8事業 H27年度：7事業		
			＜平成27・28年度＞ ○「事務事業点検力向上研修」を実施し、職員が事務事業の課題の整理する視点等を習得に努めました。			
			【取組の成果】 ○平成23年度に81.6%であった「職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合」が、平成28年度には88.2%に上昇しました。			
			実施スケジュール			
			28年度予定			
28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	制度見直しのため休止	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 <平成25年度～28年度> ○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・効率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・区の方針や予算・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。 また、職員を対象に財政・人事に関する出前講座(平成25～27年度)や事業の点検に関する研修(平成27・28年度)を実施し、局・区の自律経営推進を支援しました。 【取組の成果】 ○局・区長と市長・副市長との協議の場を設け、市長・副市長と局・区長の考え方の共有を図ることなどにより、施策事業の円滑な推進などに寄与しました。また、職員が自律経営を推進する上で必要な知識の取得を支援しました。		
				実施スケジュール	28年度予定	28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	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○平成25年度（平成26年度組織編成）から、ポイント制定員管理や、新たな雇用形態の導入（事務嘱託員の導入、臨時的任用職員の任用期間の拡大）等による「局区長権限による自律型組織編成手法」を導入しました。 ○導入から3年が経過した平成28年度（平成29年度組織編成）には、自律経営の理念は継続しつつ、より現状に即した編成手法となるよう見直しを行い、資源配分のツールについて「ポイント」から「職員数・ポスト数」に変更し、組織編成を行いました。		
			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	28年度予定	28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	変更・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	4年間の実施状況		
3	⑩	総務企画局	人事権の一部移譲	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○局区における異動原案の作成や、局区内での係員の異動等について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	28年度予定	28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	4年間の実施状況		
3	⑩	総務企画局	局区長の補佐体制の充実	【取組内容】 <平成25～28年度> ○平成25年度より導入した「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、この方針のもと、組織編成を行いました。 【取組の成果】 ○局経営会議などを通じて、局区長の自律経営をサポートする体制の充実が図られました。		
			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	28年度予定	28年度実績
			局区長の補佐体制の充実	実施	実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○平成25年度に政策別・施策別の議論の場の設置について検討し、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)に位置付けた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。 【取組の成果】 ○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、全体最適を図ることに寄与しました。 ○複数の局区にまたがる施策については、定期的に意見交換を行うなど、局区による事業の重複・不足を補い、効率的な施策を図ることに寄与しました。		
			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	28年度予定	28年度実績
			「政策別推進本部」(仮称)の設置	実施	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	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 <平成25・26年度> ○各業務所管課、各システム所管課に対してアンケート調査及びヒアリングを実施し、業務・システムの現状、課題、要望等の把握を行い、それらを踏まえ、BPR(業務プロセス改革)の実施を前提とした「福岡市システム刷新計画」を策定し、公表しました。 <平成27・28年度> ○「福岡市システム刷新計画」に基づき、BPR(業務プロセス改革)を実施しました。 ○平成27年度は住民記録等業務、税業務、人事給与業務に対して、平成28年度は社会保障系の各業務に対して、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した。		
			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。			
				【取組の成果】 ○現行業務フローの作成及び業務量調査により、業務を可視化することができました。 ○業務及びシステムの課題整理、パッケージ調査等、刷新の次工程である要件定義に向けた基礎資料を整備することができました。		
				実施スケジュール	28年度予定	28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	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○原則として週1回局経営会議を開催し、局の自立経営を推進するため、局運営方針や予算・組織編成等重要事項の決定、トップの考え、危機管理体制等の情報共有を行うとともに、直接意見交換を行い、局内の意思疎通を円滑に行いました。 【取組の成果】 ○平成25年度に54.9%であった「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」が、平成28年度には72.0%に上昇しました。 ○平成25年度に62.3%であった「局の実施目標が明示されていると思う職員の割合」が、平成28年度には85.5%に上昇しました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28年度実績
				局経営会議の設置・運営			再検討・実施	実施
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28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%	72.0%
				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%	85.5%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
3	⑩	財政局	予算編成手法の改革	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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改善に取り組みました。 ○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を推進するとともに、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した。		
			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。			
				【取組の成果】 ○社会保障関係費が引き続き増加するなど、福岡市の財政が依然として楽観できる状況にない中であっても、財政規律と投資のバランスを図りながら、「都市の成長」と「生活の質の向上」の好循環をさらに確かなものとするために必要な予算を確保し、福岡市を次のステージへ飛躍させるチャレンジを着実に進めるための平成29年度予算編成を行いました。		
				実施スケジュール	28年度予定	28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

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○定期的に局経営会議を行い、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捗管理等を行いました。 ○風通しのよい環境づくりのため、 ・局内レクリエーションとして、「オーブントップバスや水上バス」乗車（船）（25年度） ・局長と職員の対話の場として、「ランチミーティング」（26年度、28年度） ・各部長と職員の対話の場として、先輩職員が体験談を後輩職員に語る「寺子屋部長塾」（27年度） ・市民向けに行っている出前講座を、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「市民局出前講座」（28年度）を、所属の枠を超えて開催しました。		
			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。			
				【取組の成果】 ○「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」は目標に達しませんでした。風通しのよい職場環境づくりのためにさまざまな取り組みを行いました。		
				実施スケジュール	28年度予定	28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)	28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%	85.7%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成26～28年度＞ ○平成26年度に各課の業務内容などを紹介した「こども未来局キャストコレクション」を作成し、毎年更新を行いながら、局内で情報共有を行いました。 ○「こども未来局よくあるお尋ね一覧」を作成し、全職員で情報共有を図りました。				
			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			28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況						
3	⑩	保健福祉局	職員のモチベーション向上	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○局課題検討プロジェクトチームでは、平成25年度に債権管理プロジェクトチームを設置し、検討会議の開催、目標設定等を行いました。平成26年度以降は、設定した目標の達成に向け各所管課で取組みを実施するとともに、取組み状況の確認や情報共有等を継続して実施しました。 ○花まるプロジェクト(職員表彰制度)については、業務改善等で成果のあった取組み等を対象として、4年間で累計23件について、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、4年間で累計18件の提案があり、局内に周知等を実施しました。						
			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。							
						【取組の成果】 ○職務上努力した取り組みを評価する場をつくったことで、職員のモチベーション向上に繋がったと考えます。				
						実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	18		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑩	環境局	局の自律経営の推進 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。	【取組内容】 <平成25～28年度> ○平成25年度から2年間、自律経営担当主査を設置し、研修等とおして局のガバナンス改革に取り組みました。併せて、従来の局運営会議を充実させる形で「局経営会議」を設置し、局長以下が広く局の経営方針や重要案件等について議論し、意識を共有する場として活用しています。 ○局経営会議は、局の自律経営におけるチェック機能を担っており、環境局では、この局経営会議と、事務事業点検や重要案件進行管理を組み合わせ、PDCAサイクルを確実に実施する仕組みを構築しました。				
				【取組の成果】 ○上記の取組をととして、各事業の課題等を局全体で共有し、PDCAサイクルを確実に実施する自律経営の意識が局内に浸透しました。 （参考：平成23年度に48.9%であった「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」が、28年度には58.2%に上昇しました。）				
				実施スケジュール		28年度予定	28年度実績	
				自律経営の仕組み（PDCAサイクル）の構築		実施	実施	
				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)	28年度実績値
				ガバナンス改革研修開催件数(回/年)	—	2	3	3(累計)

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑩	経済観光文化局	局経営会議の設置	【取組内容】 <平成25～28年度> ○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のほか、懸案事項などに関する協議を行いました。				
			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。	【取組の成果】 ○基本的に毎週開催し、局の意思決定の迅速化や、決定事項の着実な推進を図ることが出来ました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
			局経営会議の開催回数(回)		—	12	12	42

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑩	農林水産局	局経営会議の開催回数	【取組内容】 <平成25～28年度> ○これまで局ミーティングとして行っていたものを、平成25年度より局経営会議に位置づけ定期的及び必要に応じて開催しました。				
			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。	【取組の成果】 ○局経営会議の開催数は、平成25年度 16回、平成26年度 13回、平成27年度 16回、平成28年度 8回となっており、最終目標値である15回を上回る年度もありましたが、平成28年度は下回りました。毎月1回以上の開催を予定しておりましたが、災害対応等によるスケジュール変更で、開催を中止したことが要因です。 ○今後は、あり方を見直し、課長以上をメンバーとする局議を月1回、局経営会議を隔月で定期的に開催し、状況に応じて臨時で局議、局経営会議を開催することとします。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
			局経営会議の開催回数(回)		4	15	15	8

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○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。 <平成26～28年度> ○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した。また、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。 <平成28年度> ○平成28年6月に開館した「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みました。 【取組の成果】 ○東区各所属の状況を把握し、区政運営会議等で検討を重ね、毎年度、総務企画局へ組織編成要望を行いました。その結果、業務改善による大括り化や職員増員等の組織強化へ繋げることができました。 ○PR推進連絡会議で検討のうえ東区フェイスブックを平成26年10月に開設し、27年度は151件、28年度には201件の情報を発信しました。		
			○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	28年度予定	28年度実績
			自律経営のための組織強化の検討	実施	実施	実施

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑩	交通局	自律経営・組織マネジメントの推進	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○「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、平成26年度から旧経営委員会を改編した「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り組みを進めました。 ○主要事業については、特に重要な案件について、年2回の「重要案件報告」を平成27年度から「交通局経営会議」において行うこととし、当該案件について、一層の確認、審議を行うことにしています。 ○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」の策定作業を開始しました。経営の現状分析、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平成28年度に実施し、今後は、戦略策定を進める予定です。				
			交通局では、地方公営企業として自律した経営を行うにあたって、組織マネジメントの強化に取り組んでいるところであり、「交通局経営委員会」において、重要事項の審議・決定を行うとともに、各所属における主要事業の進捗状況等を報告する「主要事務事業会議」を実施し、組織的に主要な事業の進行管理や情報共有を図っているところです。 また、安全マネジメントや営業施策の推進等に関し、関係部課長等で構成するプロジェクトチームを設置し、組織横断的な検討を行うなど、経営マネジメントを推進しているところです。 今後とも、安全・安心を最優先に、利便性の向上や経営健全化を推進していくため、「お客様の声」の定期報告など情報共有の強化を図るとともに、迅速な重要案件の審議・決定を行うために、交通局経営委員会を毎週開催するなど、迅速かつ組織的な事業推進に向けた体制づくりを進め、自律経営・組織マネジメントの推進に取り組んでいきます。					
			※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。	【取組の成果】 ○平成23年度は経営委員会の年間開催件数は27回でしたが、現在は、ほぼ毎週、局議を開催し、経営会議と合算した開催件数は年間70件となっており（平成28年度実績）、局内のコミュニケーションが円滑となり、意思決定の迅速化も図られています。				
				実施スケジュール		28年度予定	28年度実績	
				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)	28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	70

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
3	⑩	教育委員会	教育施策推進体制の強化	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○25年5月から、学校経営推進協議会と課題解決会議を統合し、局運営補佐会議を開催することとしました。 （出席者：教育次長、理事、全部長〔開催回数〕25年度：3回） そして、26年7月から局運営補佐会議を廃止し、教育長をメンバーに加えた局運営会議を開催することとし、諸課題についての認識の共有と、解決に向けた協議を行っています。 （出席者：教育長、教育次長、理事、全部長〔開催回数〕26年度：6回、27年度：13回、28年度：9回） ○H25.5月より局議と連絡会議を統合した局連絡会議を開催しています。 （出席者：教育長、教育次長、理事、全部長） 【取組の成果】 ○会議の統合や会議メンバーの見直しによって、より効率的な局内の情報共有を図っています。		
			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、各部門を超えて議論・検討し、解決を図ります。			
				実施スケジュール	28年度予定	28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	4年間の実施状況				
3	⑪	会計室	会計事務のマニュアル等の整理	【取組内容】 ＜平成25～26年度＞ ○検討チームを立ち上げ、利用しやすい画面構成の検討及び手引きやマニュアル等の内容の修正を進めました。 ＜平成27～28年度＞ ○平成27年度にキーワード検索の機能を追加した新しい画面に変更しました。 その後は内容に修正があった時点で常に最新の情報に修正し、更新を行っています。 【取組みの成果】 ○平成27年6月末から平成29年4月末までの累計アクセス件数は24万件超となっています。				
			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			28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況										
3	⑪	総務企画局	業務改善運動の実施	【取組内容】 ○業務改善運動 各職員、各職場での自律的な業務改善を推進するため、業務改善への取組を共有するとともに、庁内改善改革発表会を開催し、優れた取組事例について周知を図りました。 平成27年度には庁内発表会を休止し、新たに職員投票による審査を実施し、年末表彰「改善改革部門」として表彰を行うことで、優れた取組事例の共有を図りました。 また、「改善ポイントマニュアル」の策定・配布や、業務改善研修を実施することにより、職員一人ひとりが主体的に業務改善に取り組む支援を行いました。 〈主な改善事例〉 ・平成25年度 『乗車マナー日本一の地下鉄』を目指して ～“宣誓”「乗車マナー向上協力宣言」～ （地下鉄沿線の高等学校の協力のもと、地下鉄利用者への乗車マナー向上を推進） ・平成26年度 超高齢社会を共生・共助へとつなぐ人づくり ～“声掛け”から始めるユニバーサル・サービスの実践～ “安全のおもてなし” （サービス介助士の区役所全課への配置や来庁者への積極的な声かけ等による安全に安心して利用できる区役所づくり） ・平成27年度 業務改善プロジェクトチーム（SGN）の結成について （プロジェクトチームによる、生活保護における課税調査業務（収入調査事業）の見直し） ・平成28年度 ゴミ出しルール、まずは母国語で （ベトナム語、ネパール語によるゴミ出し啓発ツールの作成・啓発） ＜平成26～28年度＞ ○全国都市改善改革実践事例発表会 平成26年3月に「第8回全国都市改善改革実践事例発表会」を福岡市で開催し、公募職員が大会の企画運営にあたり、多くの業務改善事例の共有や他都市職員との交流により、職員の視野を広げ、市民サービスの向上と業務改善の推進を図りました。 また、第9～11回全国都市改善改革実践事例発表会へ出場を行い、他都市の職員との交流を深め、業務改善に対する職員の意識向上を図りました。 【取組の成果】 ○平成23年度に81.6%であった「職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合」が、平成28年度には88.2%に上昇しました。										
			実施スケジュール							28年度予定	28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)	28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%	88.2%					

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	総務企画局	職員提案制度の再構築	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○職員提案制度 職員のアイデアを改善改革の実践につなげるため、業務改善に関する職員提案を募集しました。 また、平成27年度にそれまでの制度を見直し、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、「チャレンジ提案制度」を実施しました。				
			〈提案件数〉 H25年度:6件 H26年度:2件 H27年度:5件 H28年度:4件					
			○「行財政改革に関する職員意見」についての取組み 「行財政改革に関する職員意見」における全庁的な課題(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、公募職員によるプロジェクトチーム「しごと改革プロジェクト」を結成し、課題の解決に向けた提案を報告書にまとめるとともに、「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。					
			【取組の成果】 ○平成23年度に81.6%であった「職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合」が、平成28年度には88.2%に上昇しました。					
			実施スケジュール				28年度予定	28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)	28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%	88.2%	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	総務企画局	メールアーカイブシステムの導入	【取組内容】 ○メールアーカイブシステムは検討の結果、非常に高額になることから、既存環境の運用の改善、一部機器増強する対応を実施しました。				
			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。	＜平成25・26年度＞ 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ることとしました。 ＜平成27・28年度＞ 機器更新に合わせ全庁OA用メールサーバを増設し、利用環境の改善（高速化、同時利用人数拡大）を行うとともに、利用が多いユーザー（約3,000ユーザ）のメールボックスの容量を拡大しました。				
				【取組の成果】 ○メールの利用が多いユーザーのメールボックスの容量を拡大することで、保存期間の延長を行うことができ、業務の効率化が図られました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	2～3年	3か月～1年

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	総務企画局	臨時的任用職員に関する事務の効率化	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○賃金支払い事務の集約化については、各事業ごとに細分化して予算化されていること、システム化等を含めた費用対効果の観点等から実施に至っておりません。 なお、平成28年度には、臨時的任用職員における社会保険関係業務について、新たに記載要領等を庁内LANに掲示し、全職員への周知徹底を行いました。				
			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。	【取組の成果】 ○記載要領等の作成により、各所属における事務負担の軽減が図られました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
			支払事務等の集約局数	-	5	29(全局)	29(全局)	0

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	こども未来 局	コミュニケーション改革 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ります。	【取組内容】 ＜平成26～28年度＞ ○職員各自の担当業務や得意分野などを紹介した「こども未来局キャストコレクション」を作成し、局内で情報共有を行うとともに、勤務時間終了後に1時間程度の勉強会を開催しました。 【取組の成果】 ○取組みの結果、職員間の業務への相互理解を深め、コミュニケーションを図る機会を構築しました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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		取組拡大	実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28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	4年間の実施状況				
3	⑪	保健福祉局	局内連携の推進 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。	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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、局内勉強会（「知っ得納得よかろーもん」）を実施しました。 ○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。グループワークを通して他課職員との交流を深めるとともに、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）について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行いました。				
				【取組の成果】 ○知っ得納得よかろーもん・月末交流会とも計画的に実行し、最終目標値をほぼ達成しました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	40
				月末交流会の累計参加人数（人）	-	400	800	798

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	保健福祉局	局区及び区間の連携の推進 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。	【取組内容】 ○局および7区の業務ごとの関係所属でワーキンググループ(WG)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、解決策の検討を各業務分野で実施しました。 なお、当初計画では、各年度4グループ(1グループあたり約10人)での活動を想定していましたが、複数回のWG参加等による通常業務への影響や、視察に要する旅費の確保など、初年度の活動から見えてきた課題等を踏まえ、2年目(26年度)からは各年度1グループの活動に見直しを行いました。各年度において、以下のとおり複数回のWG会議等を行いました。 〈平成25年度〉 2グループ…延べ204人…参加数20人(計25回(①11回、②14回)開催) 〈平成26年度〉 1グループ…延べ52人…参加数13人(4回開催) 〈平成27年度〉 1グループ…延べ56人…参加数 8人(7回開催) 〈平成28年度〉 1グループ…延べ45人…参加数 9人(5回開催) ※述べ参加人数は、4年間で357人 【取組の成果】 ○本来の目的である局区及び区間の連携推進等については、局区と同じ所管課において仕事の進め方を統一する等、一定の成果が得られました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
				局区学ばん会の累計参加人数(人)	-	80	160	50

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○各所属が持ち回りで主催する、局内横断的な職場ミーティングを開催し、風通しの良い職場づくりを図るとともに、その中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ました。 平成25年度 8テーマ(192名参加) 平成26年度 9テーマ(198名参加) 平成27年度 6テーマ(133名参加) 平成28年度 10テーマ(299名参加) 【取組の成果】 ○職場ミーティングから生まれた職員提案数は、平成28年度に10件となり、職場での事務改善等に活かされています。				
			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				28年度予定	28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)	28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%	100%	
			職場ミーティングから生まれた職員提案数(件)	—	5	10	10	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況			
3	⑪	東区	業務の見直しによる事務改善の推進	【取組内容】 ＜平成26～28年度＞ ○毎年度、東区18課の各課において業務改善に取り組んだ18事例について、10月の定例会において発表を行いました。 ○庁内改善改革発表会に向けて18事例のうち優れた3事例を選出後、区内プレゼンテーション会を実施し、1事例を庁内改善改革発表会の代表に選出しました。			
			○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。				
				【取組の成果】 ○各所属職員の業務改善に対する意識を醸成することができ、毎年度各課から業務改善の報告がなされました。 その結果、庁内改善改革発表会においても表彰される事例も生まれました。 ＜庁内表彰受賞の事務改善＞ [26年度]東区役所1Fフロアリニューアルによる市民サービスの向上 (総務課、市民課、保険年金課、福祉・介護保険課) 金印海道道路防災対策の策定及び実施(地域整備課) 「医療券関係連絡票」の活用(保護第1課、保護第2課) [27年度]7区初！区内のすべての公民館が「救マーク」認定施設に(地域支援課、東区内公民館) [28年度]市民サービス向上を目指して ～パッと検索！ピタッと案内！～(東区ワーキンググループ)			
				実施スケジュール		28年度予定	28年度実績
			各課の業務の総点検			点検・実施	実施
			指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28年度実績値
			事務改善や事業を見直した件数(累計)(件)	—	18	36	54

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	博多区	事務改善の実施	【取組内容】 <平成25～28年度> ○各課において毎年業務の振り返りを行いました。				
			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)					
				【取組の成果】 ○振り返りの結果、以下のとおり合計51件の業務改善を行いました。 [25年度:13件] ・博多の歴史・文化資源を案内する「博多ガイドの会」の立ち上げ ・放置自転車対策の効率化 など [26年度:12件] ・国民健康保険料の収納率向上に向けた口座振替手続きの見直し ・健康課における受付専用窓口の設置 など [27年度:10件] ・「よかドック」受診率向上に向けた関係各課、関係機関の連携強化 ・生活保護新規申請時の調査チェックリストの作成 など [28年度:16件] ・国民健康保険窓口における受付マニュアルの作成 ・保護課受付における内線電話の活用やゾーン分けによる待ち時間の短縮 など				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
			事務改善できた延べ件数(件)	—	19	38	51	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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）	【取組内容】 ○情報共有と事務の効率化を図るため、以下の取組みを推進しました。 ○中央区共有フォルダ「Mドライブ」を設置（平成26～28年度） 業務の効率化と職員のコミュニケーション向上を図ることを目的に、区内の情報を職員に「見える化」し、情報の共有を図りました。 ○中央区専用掲示板を再構築（平成26～28年度） 「事務連絡・スケジュール」「研修・イベント」「便利情報」「気象情報」の4項目を新設し、記事をみやすく整理しました。 ○職員アンケート（平成27年度） 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。 ○会議室の電子予約化（平成28年度） アンケートの結果、ニーズの高かった会議室の電子予約化を行いました。 【取組の成果】 ○区掲示板記事掲載数は、最終目標値600件に対し、平成28年度の実績値が282件で、目標値に達していませんが、電子掲示板をわかりやすく整理・活用し、情報の共有を促進しました。				
			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版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				28年度予定	28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)	28年度実績値
区掲示板記事掲載数（件）		295	400	600	282			

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	中央区	風通し委員会(風通しの良い職場環境づくり)	【取組内容】 ○風通しの良い職場環境づくりに向けて、以下の取組みを推進しました。 ○ど真ん中☆対話塾(平成25～28年度) 講師に幹部職員を迎え、これまでの仕事や役所生活の体験談など参考に職員同士が対話をする場を設け、組織横断的なコミュニケーションと相互理解の向上を図りました。 ○ランチプラザ(平成25～28年度) 昼休みに誰もが(新人職員から区長まで)気軽に話せる場としてお昼休みに区役所及び保健所の応接室を開放し、職員同士のコミュニケーション機会の充実を図りました。 ○その他の取り組み(平成25～28年度) ・ 昼活くにこにこステップ運動> 子育てや介護など時間に制約のある職員も「昼活」なら自由で気軽に取り組み、職員の健康増進と交流の場として実施しました。 ・ 出前講座 「明日晴れるかな」等のオフサイトミーティング、財政、人事等の出前講座を誘致し、中央区役所で実施しました。 【取組の成果】 ○風通しが良いと感じる職員の割合は、最終目標値の80%に対し80.4%となっており、目標を達成しました。				
			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。					
			実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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%	80.4%				

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況			
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○「南区役所コミュニケーション活性化・コンプライアンス推進委員会」として以下の活動を行い、区役所内の風通しをよくなり、情報を共有できる、同じ目標に向かうムードづくりを行いました。 ①市民サービス向上委員会として、各課の代表職員が集まり、各課での様々な要望や意見等を踏まえ、市民サービスの向上について検討しました。 ②機会をとらえ区長と職員のランチミーティングを実施するとともに、また、所属、関係団体による所属長以下の職員がそれぞれの課題、検討事項などを区長と語り合う区長オンサイトミーティング（平成28年度）を行うことで、区長と職員との繋がりを強めました。 ③各課の庶務担当係長により、南区内での検討事項等が発生した際の意見集約及び幹部会への報告事項の検討を行いました。 ④平成26年度からは、毎週、区長、全部長、関係課長により「区政運営会議」を開催するとともに、区長、全部長、全課長が集まり、「区議」を毎月開催することで、区内の連絡調整を行いました。 ○上記のほかにも、区役所周辺の花壇整備を実施しており、時間外に各課協力して水やりを行うことにより、市民への「おもてなしの心」を備えた地域住民から信頼される職員への成長を促しました。			
			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なり、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、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。	【取組の成果】 ○実施を予定していたすべての取組を行うことができ、区役所の一体化とムードの盛り上げを促進することができました。			
			実施スケジュール			28年度予定	28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	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 ○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、4年間で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実施(平成25～27年度) (2)3班に分かれ目指すべき区役所像について議論し、改善事項の検討を実施(平成25～28年度) (3)他の区役所の窓口の状況を視察(平成25、26、28年度) (4)昼休みや時間外にも検討会を実施(4年間で80回以上)(平成25～28年度) (5)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庁舎内案内表示の改善(平成25年度) ②庁舎内のポスター・チラシの整理及び指針の作成(平成25年度) ③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(平成26年度) ④キッズコーナーの知名度向上及び設備の充実(平成26年度) ⑤ネパール語及びベトナム語の窓口指差し票の作成(平成27年度) ⑥「マイナンバー(個人番号)制度 電話(窓口)問合せ ハンドブック」の作成(平成27年度) ⑦ネパール語及びベトナム語のウェルカムキットの作成(平成28年度) ⑧庁舎内の点字ブロック及び手摺の改善(平成28年度)		
			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	28年度予定	28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	4年間の実施状況				
3	⑪	城南区	ユニバーサルデザインの取組の推進	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○「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、平成28年度より「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した。 【取組の成果】 ○ソフト事業 ・平成25年度に介助技術を持った人材育成を図るとともに、接遇向上に向けた取り組みを推進するため、サービス介助士を導入し、平成26年度からは全課配置を毎年継続しています。 ・平成28年度からは各課のサービス介助士を講師役として職員を対象に介助講習を行いました。 ○ハード事業 ・平成25年に決定した優先順位に従って、トイレの洋式化、キッズコーナーの新設、子育て支援課相談室の増設、ユニバーサルデザインに配慮した待合い椅子の設置等を行いました。特に平成28年度には1階窓口案内表示及びまちかど文化ひろばのリニューアルを行い、市民にとって利便性の高い快適な空間を提供できました。				
			みんながやさしい、みんなにやさしい区役所を目指し、来庁者の安全・安心向上のため、区職員全員を対象に、AEDの使用方法など救急救命講習や、高齢者や障がい者の介助方法について体得する実技研修を行います。さらに、来庁者の利便性や市民サービスの向上のために、接遇向上委員会、環境改善委員会を設置し、区役所のハード・ソフト両面の改善の検討を行います。					
			※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。 ・28年度受講者数 280人/職員定数 334人(嘱託定数含む)					
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28年度実績値
				救命・介助講習の受講率(25nd～)[%]	—	37%	50%	84%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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。	【取組内容】 <平成25～28年度> ○早良区市民サービス向上委員会において、窓口業務における業務改善のための個別事例集の作成に取り組むとともに、接遇の基本《表情・態度》《挨拶》《言葉づかい》《身だしなみ》、窓口対応、電話対応などについて早良区職員としての接遇のあるべき姿や普及させるための方策について検討しました。 <平成28年度> ○また、事故防止及び職員の接遇能力の向上を図るため、個人情報関連事故や接遇への市民からの意見等を取りまとめた事例集をデータベース化し、区全体の共通事例集は区の共有フォルダに、個別事例集は各課の共有フォルダに保管し、職員が随時確認ができるものとなりました。 【取組の成果】 ○業務改善のための個別事例集とデータベース化した共通事例集に、併せて79の事例を掲載しました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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	実施	
				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	実施	
				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	実施	
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28年度実績値
				事例集に掲載する事例等の数(個)	—	20	40	79

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況						
3	⑪	西区	お客様サービス向上に向けた改善活動の推進	【取組内容】 ○平成25年度に駐車場・駐輪場の有料化を実現しました。 ○平成26、27年度には、食堂跡地の活用や区役所全体のレイアウト変更などハード面を中心に検討を行いました。最終的に食堂跡地を会議室・書庫・ロッカー室に整備しました。 ○平成28年度は、区役所2階と保健所2階に同じ番号の窓口が存在していたため、来庁された市民には分かりづらくなっていたことから、窓口案内表示の改善を行いました。 【取組の成果】 ○来庁者以外の駐車場や駐輪場の長時間占有により、満車状態となることが多かったのですが、駐車場等の有料化により適正利用が進みました。 ○食堂跡地を会議室等に整備することにより、会議室不足が解消され、書類等を適正に保存できる場所も確保されました。 ○区役所1階から3階、保健所フロアも含め各所属ごとの窓口案内表示を通し番号に変更しました。また、色分けしたことにより、目的の窓口がひとめで分かるようになりました。						
			「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。							
								28年度予定	28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・実施	
			「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)	28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%	96%		
			指標項目		現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28年度実績値		
			市民の声の件数(件)		19	17	15	19		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	水道局	職員研究発表会の実施	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○毎年度11月頃に職員研究発表会を開催し、様々なテーマについての発表を行いました。 ○発表会后、各テーマの発表内容について審査し、最優秀賞、優秀賞、特別賞、奨励賞として表彰しました。				
			・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				28年度予定	28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)	28年度実績値	
			職員研究発表会 発表件数(件)	19	20	20	20	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	監査事務局	業務改善への支援	【取組内容】 <平成25～28年度> ○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。 ・監査からみた「誤りやすい事例集」の随時改訂を行い、全庁OAに掲載して職員への周知を図りました。(延べ11回改訂) ・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。(延べ69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。(延べ6回実施)				
			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」を定期的に実施します。					
				【取組の成果】 ○平成24年度に10回であった「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」は、平成28年度に15回と増加しました。また、平成24年度に15件であった「繰り返し指摘される事項に係る指摘件数」は、平成28年度に7件と減少しました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	7

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	農業委員会	職場活性化の取組 事務所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つの事務所が、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。	【取組内容】 <平成25～28年度> ○事務局協議等の中で協議したほか、「マニュアル」「情報共有」「広報」の3つのワークショップを立ち上げ毎月2回程度、事務局と西部出張所の職員が集まり意見交換を行いました。 【取組の成果】 ○各ワークショップの報告会を開催し、現状の課題や今後の方針について共通認識を持つことができ、統一した事務処理につながりました。また、勉強会や会議で活発に意見交換することで職員同士のコミュニケーションがとれ職場の活性化につながりました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	100

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑪	議会事務局	勉強会の実施による情報共有の推進	【取組内容】 ○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した。 ＜平成25年度＞ ・「誤りやすい事務処理研修」(監査事務局職員講師)32名参加 ・「アルコール研修」(博多区保健福祉センター所長講師)39名参加 ＜平成26年度＞ ・「アルコール研修」(産業医講師)38名参加 ＜平成27年度＞ ・過去2年間に実施したアルコール研修を踏まえ、各課でミーティング等で話し合い、飲酒による不祥事防止に関する情報共有。 ＜平成28年度＞ ・「“働き方を変える”業務改善～ムダ・ムラ・ムリを見つけよう～」(デリバリー研修)34名参加、欠席者にも資料を配付し情報共有。 【取組の成果】 ○局全体で同じ情報が共有でき、また所属を超えた職員同士の対話の機会がもてたことで、風通しのよい職場環境作りができました。				
			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			28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況				
3	⑫	会計室	会計事務を担当する職員への支援 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、会計室職員が出向いて、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。 》	【取組内容】 <平成25～28年度> ○研修の内容や回数について充実を図りました。 <左記研修の取り組み状況> 【平成28年度実績】 ①年間1回実施 ②(⑩の研修に内容を充実した) 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 4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 ⑪年間11回実施 <左記以外の研修の取り組み状況> ・管理監督者向け研修を平成26年度から開始し、平成26、27年度は課長級を対象として年間2回、平成28年度は係長級を対象として年間3回実施しました。 ・必修研修として新任課長級向け研修を平成27年度に1回、係長級向け研修を平成27、28年度に年間2回、総括主任研修を平成27、28年度に年間1回実施しました。（主催は人材育成課） ・出納員及び物品出納員事務研修を平成27、28年度に年間2回実施しました。 <平成26～28年度> ○研修以外に下記の取り組みを実施しました。 ・平成26年度に庁議及び局区室総務担当課長会議にて支援策を周知しました。 ・平成27年度に「公金支出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通知しました。 ・平成28年度に「ICカード使用マニュアル」の改訂及び「会計事務の手引(支出事務編)」の全面見直しを行いました。 ・平成28年度に学校に出向き実地検査(12校)を実施しました。 ・平成28年度に見直しによる事務の簡素化(請求書の見直し等)を実施しました。 【取組の成果】、 ○新たな研修の実施等により、取組前(平成24年度)は21回だった研修等実施回数が平成28年度には49回となり、4年間で28回増加し、より多くの職員へ適切な会計事務の研修を行うことができました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	49	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ○CDPについては、平成27年度から本格実施を行い、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、意識の定着化を図りました。 ○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、部下職員を支援できるよう、管理監督者を対象としたキャリア形成支援研修を実施し、キャリア意識の醸成を図りました。 ○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。 ○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承継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活かせる人事配置を行いました。				
			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。					
			実施スケジュール			28年度予定	28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)
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%	66.8%		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	総務企画局	お互いを高めあう職場づくり	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○デリバリー研修は、より職場の活性化につながるよう研修メニューの見直しを行い、22所属で実施しました。 ○職場研修経費の援助は、募集時期を年1回から年2回に変更する等、各所属が研修を実施しやすい環境を整え実施しました。 ○管理監督者を対象とした研修については、実施方法・内容等について見直しを行いながら、課長級職員を対象とした「管理職マネジメント研修」や課長昇任3年目を対象とした「課長ブラッシュアップ研修」等を実施し、マネジメント能力の向上を図りました。				
			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。					
			実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値	
			デリバリー研修を実施する職場数	9	18	20	22	
			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%	77.1%	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	総務企画局	女性職員の活躍推進 上司とは異なる先輩職員より助言や指導を行う「メンター制度」を平成24年度より女性職員を対象に導入(試行)しており、先輩職員との意見交換や相談の場を提供することでモチベーションの向上をはかり、女性職員のチャレンジ支援を行います。 また、仕事と家庭の両立支援については、「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～」に掲げる取組事項を推進し、男女職員が共に仕事にも家庭にも参画し、充実した生活を送れる職場環境の実現を目指します。 さらに、育児休業を取得している職員を対象とした復職支援研修を実施することで、スムーズな職場復帰を支援します。 上記の取組を推進することで、平成30年度までに、役付職員(係長級以上)に占める女性の割合を、20%以上にすることを目指します。	【取組内容】 <平成25～28年度> ○平成26年度に、福岡市が率先して女性職員の活躍推進を進めていくため、外部アドバイザーを含めた庁内組織「女性職員活躍推進プロジェクトチーム」を設置し、今後取り組んでいく具体的施策について報告を行いました。 ○女性職員を対象としたメンター制度や派遣・集合研修など、女性職員の活躍推進に向けた様々な研修を実施するとともに、スムーズな復職復帰支援として、育児休業を取得している職員を対象とした復職支援研修を実施しました。 ○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「福岡市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の育成・登用や職業生活と家庭生活の両立支援に取り組んでいます。				
				【取組の成果】 ○平成24年度に12.7%であった役付職員(係長級以上)に占める女性の割合が、平成28年度には17.9%に上昇しました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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%	17.9%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況			
3	⑫	総務企画局	人事評価制度及び給与制度の見直し	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○人事評価制度の見直しについては、職員意識調査や職員との意見交換をもとに、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うとともに、業績評価について、平成28年度から対象を部課長級職員に拡大して実施し、段階的に勤勉手当へ成績率を導入することとしています。 ○平成25年度から「人事部と職員の対話」を実施し、職員のモチベーション向上や人事評価に対する納得性の向上に努めました。 ○管理職のマネジメント能力向上のため、平成26年度から多面評価的手法による『管理職「気づき」シート』を導入しています。 ○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。			
			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。				
			実施スケジュール			28年度予定	28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	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～27年度＞ ○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。 ＜平成26～28年度＞ ○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。 ＜平成25～28年度＞ ○局内委員会活動報告会を実施し、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。				
			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。	【取組の成果】 ○平成25年度に52.0%であった「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」が、平成28年度には74.1%に上昇しました。				
			実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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%	74.1%	
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%	32.8%				

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	市民局	職員活き活きプロジェクトの実施	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○所属、年代を超えた職員間の交流の活性化を目的として、以下の取組みを実施しました。 ・局内掲示板に座席表と顔写真を掲載し、写真をクリックすると個人が公開している「人材データベース」とリンクする「職員サポーター登録」(25年度) ・各人が自由に情報交換する場「市民局ランチの日」(25年度) ・局内出先職場を知るため、4施設(消費生活センター、あすみん、アミカス、ココロンセンター)で施設見学や事業概要の説明を、本庁内では「仕事と家庭の両立」などテーマを決め議論する「市民局ランチの日」(26年度) ・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」(27年度、28年度) ○局内職員でプロジェクトの取組内容を共有できるようにしました。(26～28年度) ○「市民局不祥事再発防止推進委員」の活動として、市民局の取組みをとりまとめました。(26～28年度) ○「時間外勤務の縮減に向けた市民局の取組み」をとりまとめました。(27年度、28年度) ＜平成26～28年度＞ ○個々人の能力を引き延ばすため、局独自の研修会を開催しました。 ・「女性活躍と男女共同参画」(26年度) ・「人事課出前講座」(26年度) ・「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」として、「韓国語編」「英語編」(27年度) ・消費生活に役立つ知識を身につける「消費者力アップ講座」(28年度) ・生活を豊かにする「コーヒーセミナー」(28年度) 【取組の成果】 ○目標に達しませんでした。平成26年度に実績値58.3%であった「『職員活き活きプロジェクト』に関する職員の総合満足度」は、平成28年度には70.7%に、53.4%であった「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)」は、53.9%に上昇しました。				
			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。					
実施スケジュール				28年度予定	28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)	28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%	70.7%	
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%	53.9%	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	農林水産局	職員研修の実施 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。	【取組内容】 <平成25～28年度> ○毎年度、局転入職員を対象とした転入者研修及び局内のそれぞれの業務についての局内研修を年12回程度企画しました。 【取組の成果】 ○局内職員を対象とした研修の実施回数と参加人数は、25年度 13回272人、26年度 6回126人、27年度 12回157人、28年度 10回179人となっております。 ○平成25年度のみ最終目標値を上回っておりますが、それ以外の年度では、業務の都合により予定していた研修が中止となったことなどで、参加人数が下回ったものです。 ○引き続き、年間13回程度の研修を行うこととします。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
				研修延べ参加人数(人)	170	200	240	179

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	住宅都市局	まちづくり研究会の取組	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○局内若手職員の企画調整能力の向上に留まらず、他局の職員や様々な業種の職員に参加してもらうなどして、広がりのある研究・提案を実施しました。 ・25年度テーマ 「都心部のわかりやすく使いやすいバス交通」、「もっと喜ばれるみどりのストック」 ・26年度テーマ 「まちの彫刻を用いた都市部の回遊性の向上」、「みずべまち」、「歩いていこう動植物園」 ・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」 ・28年度テーマ 「ICT×みどりのまちづくり」、「ICT×まちづくりの情報発信」、「ICT×超高齢社会のまちづくり」 【取組の成果】 ○4年間の参加者の累計人数は81人となり、最終目標値を達成しました。				
			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			28年度予定	28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)	28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	81

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	住宅都市局	建築主事及び建築士の育成	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○建築職員を対象としたスキルアップ研修を実施しました。 ・構造研修 年間40回程度実施 ・法規研修 年間8回程度実施 ・製図研修 年間12回程度実施 ＜平成26～28年度＞ ○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)を実施しました。 H26年度研修生:5名 (全員が1級建築士取得) H27年度研修生:4名 (3名が学科合格、うち2名が1級建築士取得) H28年度研修生:4名 (全員が学科合格、うち3名が1級建築士取得) ○新規採用職員を対象に建築士取得に向けたガイダンスを実施しました。 【取組の成果】 ○建築主事の資格取得者数 H25年度:1名 H26年度:1名 H27年度:0名 H28年度:0名 ※上記の資格取得者のうち、若手建築職職員(H24時点:40歳未満)は、0名				
			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。					
			実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	69			

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
3	⑫	道路下水道 局	技術の継承	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○知識や経験が豊富な嘱託職員による事業毎（道路・下水・河川）の基礎知識や安全管理、設計等について座学での研修に加え、実地による工事現場での安全管理や施工管理に関する研修を行いました。 平成25年度 59回 平成26年度 63回 平成27年度 73回 平成28年度 91回 ○業務検討会議を下水道施設部（7課）で、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、部会を立ち上げて課を横断したメンバーで検討を行ってきました。 ○25年度～27年度の11月に局職員研究発表会を開催して局職員による研究発表（報告を含む）と技術講演会を実施し、技術の発信・継承に努めました。28年度は、博多駅前道路陥没事故における復旧作業に多くの局職員が従事したため、局職員研究発表会は実施しませんでした。		
			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。			
				【取組の成果】 ○嘱託員（市OB）による技術職員への研修を継続的に実施し、技術の継承、技術力の向上に寄与しました。 ○各部会前期・後期に分けて複数回協議を行い、またデータ収集・分析を行った結果を、中間報告会・最終報告会を行うことで共有を図りました。 ○当発表会・技術講演会を実施することで、最新の技術や情報について発信・継承することができました。また、個人や各所属において研究したことを発表したり、局内で広く共有したい事項を報告する場を設けていることで、日頃から問題意識をもって業務に取り組むことができました。		
				実施スケジュール	28年度予定	28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	実施なし

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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、職員が抱えている疑問等に関する事前アンケートを実施し、集約を行いました。 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を実施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。 ○業務発表会を開催し、各課の取組みなどを発表することにより、知識や技術の向上を図りました。				
			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。	【取組の成果】 ○技術研修は、平成24年度の10回開催に対し、平成28年度では毎月1回程度となる12回開催しました。 ○「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」は、人材育成に取り組んだ結果、平成24年度68.3%から平成28年度20%に、約48%減少しました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	12
				指標項目	現状値 (22nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28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%	20%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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実施しました。 ＜平成26～28年度＞ ○毎年度、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、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。 26nd:「市民サービス向上」、「外国人居住者への情報発信」、「東区の魅力発信」 27nd:「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」 28nd:「特定健診受診率向上」、「東区の魅力発信」、「ユニバーサルデザイン」 ＜平成28年度＞ ○平成28年度からは東区各部長を中心として、オフサイトミーティング等を実施し、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に努めました。				
			○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。					
			【取組の成果】 ○ワーキンググループ活動においては、各課の若手職員を中心にグループを結成し、区役所の課題について話し合いを重ね、解決に向けた取組を実施しました。その結果、問合せ先をまとめたキーワード検索台帳の整備や外国人に向けた指差し案内板の作成など市民サービスに繋がる取組が生まれました。 ○区長や各部長とのランチミーティング等の風通しの良い職場づくりの取組を通し、所属を越えた職員同士の対話や交流が生まれ、区政運営に関する情報交換や問題解決に向けた取組が円滑に行われるようになりました。					
			実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	438		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	博多区	横断的な研修の実施 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。	【取組内容】 ○職員のスキルアップのため、以下の講座等を実施しました。 ・救急救命研修(平成25年度～平成27年度) ・サービス介助士の資格取得及び資格を有した職員による講習会(平成27～28年度) ○博多区役所各課職員による「博多区職員プロジェクトチーム」が職員のスキルアップを目的に以下の研修を企画・実施しました。 ・伝統産業研修(平成27年度) ・博多区窓ロツアー(平成27～28年度) ・エクセル講座(平成28年度) ・知っとこ☆博多(ついでに美化)ウォーク(平成28年度) ・博多区を学ぶ(平成28年度) ○大規模地震に備え、区役所来庁者の安全確保・避難誘導マニュアルを作成しました。(平成28年度) 【取組の成果】 ○職員のスキルアップを図ることにより、市民サービスの向上に寄与することができました。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28年度実績値
				スキルアップできたと思う職員の割合	—	50%	80%	100%
				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	4年間の実施状況					
3	⑫	城南区	他課職員を対象とした業務研修(何でも知っとるバイ)	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○平成25年6月に業務研修の実施要領を策定し、各課から提出された実施計画書に基づき、6月～3月までに全課で研修を実施しました。 また、27年度においては、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、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。 (参加人員) 平成25年度 463人 平成26年度 292人 平成27年度 309人 平成28年度 429人					
			区業務が多岐にわたることや複数の窓口にて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。	【取組の成果】 ○他課の業務内容の共有を行うことで、来庁者への円滑な接遇能力の向上が図れました。 ○職員全員がマイナンバーに対する知識を習得することができました。 ○すべての課が自所属の業務内容の説明を行う研修の企画及び実施の機会を得ることで、区役所職員の人材育成を図ることができました。					
			※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				28年度予定	28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)	28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	428		

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	消防局	「福岡市消防局人材育成・活性化プラン」の推進	【取組内容】 ＜平成27～28年度＞ ○消防学校に人材育成担当主査・教育訓練企画担当主査を配置し、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の育成に取り組みました。 ＜平成25～28年度＞ ○「消防局人材育成・活性化プラン」に基づき、職員の能力開発を推進するため、下記内容を実施しました。 ・新人採用職員の消防学校教育期間を7ヶ月から1年に延長し教育内容を充実させるとともに、災害現場対応能力の向上を図りました。（平成26～28年度） ・採用から10年間で異なる3業務以上を経験させるとともに、本庁研修や他都市派遣研修を実施し、職員の業務の幅を広げるなど、キャリア形成をサポートしていく体制づくりに取り組みました。（平成26～28年度） ・火災予防に対する市民ニーズが高まる中、建築物等の査察指導に習熟した職員の育成に取り組みました。 ・専門職である消防艇の運航要員や消防ヘリコプターの整備士を内部で養成しました。（平成25～28年度） ○女性消防職員の活躍を推進していくため、消防隊に配置するなど職域の拡大を図り、女性消防職員の能力開発と職場の活性化を図りました。				
			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。	【取組の成果】 ○消防艇の運航要員については、養成期間を経た職員が平成29年4月から実際の運航業務に従事しています。 ○女性職員の職域の拡大については、平成25年度から順次、これまで女性職員が配置されていなかった警防隊、消防学校教官、警防救助隊に女性職員が配置されています。 ○「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」が平成27年度には100%に達しました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況				
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。	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○水道事業は市民生活に欠かせない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。 ○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。 【取組の成果】 ○研修は4年間で130回（H25年：29回、H26：30回、H27：39回、H28：32回）実施し、4年間で8,053人受講した。				
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況				
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、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。	【取組内容】 <平成25～28年度> ○認定事業者制度に必要な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については、4年間で22件実施し、職員の自主性及び資質向上に取り組んでまいりました。 ○局独自の技術研究発表会(なんでも発表会)についても、42件の発表件数があり、職員が習得した専門技術等の共有、習得に対する職員一人一人の意欲の向上を図ることができ、局全体として技術の継承及び人材育成に取り組んできたところです。 【取組の成果】 ○局独自の技術研究発表会(なんでも発表会)における発表件数(累計)が、最終目標値として設定した64件から2件上回る66件となりました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	64
				指標項目	現状値 (24nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28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	66

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	教育委員会	教職員の資質・能力の向上・活性化	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○教育センターにおいて、教職員のキャリアやニーズに応じた研修講座を開設しており、4年間で849講座、2,220回の研修を実施し、84,831人が受講しました。また、平成25年度から開始した免許状更新講習においても、4年間で1,375人が受講しました。 ○また、福岡市の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職員については、学校・園からの推薦を受けて、毎年11月3日の文化の日に表彰を行っています。（4年間の表彰人数：40人） 【取組の成果】 ○研修講座受講者数は、平成25年度は18,310人でしたが、平成28年度は26,056人に増加しています。研修受講者の満足度スコア（4段階評価）は、平成26年度から28年度まで、約3.5と同水準で推移しています。 ○これまでの被表彰者は各学校で中心的役割を果たし、学校運営に貢献しています。また、所属校だけでなく他校の研修会の講師や研修講座の講師を務めたりするなど、幅広く指導力を発揮しています。				
			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			28年度予定	28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)	28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	3.51	
			指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28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	17	

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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)	【取組内容】 <平成25～28年度> ○選挙執行時において、各種マニュアルの確認などを目的とした市・区選管研修会を実施しました。また、新規転入職員を対象とした基礎研修及び業務ごとの担当者を対象とした実務研修を毎年度実施しました。 【取組の成果】 ○最終目標値には達しなかったものの、4年間を通じ、目標値を概ね達成することができました。 ミスのない選挙事務を行うために、職員の選挙に関する知識習得や専門能力の向上は重要なことなので、引き続き研修参加率の向上や研修内容の充実に取り組んで参ります。				
			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			28年度予定	28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)	28年度実績値
			職員の研修参加率		90%	90%	100%	96%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○事務局固有職務を中心として、市共通職務も加えた、職務に関する研修会を開催し、市職員としての情報の共有、知識の習得に努めました。 ○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。 【取組の成果】 ○市共通職務及び事務局独自の職務について、知識の習得、情報の共有が図れました。				
			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			28年度予定	28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)	28年度実績値
			職務に関する勉強会等の開催(回)		-	8	12	13

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑫	議会事務局	職員表彰の実施	【取組内容】 ○「議会事務局職員表彰実施要領」に基づき、事務改善・効率化等に積極的に取り組み、他の模範となる職員や所属に対して、毎年度末に局長から表彰しました。 ○受賞業務の数 ＜平成25年度＞7業務 ＜平成26年度＞9業務 ＜平成27年度＞8業務 ＜平成28年度＞7業務 【取組の成果】 ○「議会事務局長のありがとうカード」を授与することで、職員のやる気を高め、業務に取り組む意欲の向上に繋がりました。				
			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			28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況				
3	⑬	市長室	不祥事「0」に向けた取組	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○平成25年度に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ました。室全体の振り返り会や今後の取組目標を設けることで、取組のマンネリ化の防止を防ぐとともに、市長室内職員への意識づけを図れるよう、意見交換を平成25年度より毎年実施しました。 【取組の成果】 ○室全体での振り返り会などを行うことで、個人の問題だけで終わらせることなく、室全体の問題としてとらえることができ、組織として一丸となって不祥事防止に取り組む職場の風土を作ることができました。				
			不祥事「0」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			28年度予定	28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)	28年度実績値
			振り返り会等の開催(年間)(回)	1	3	3	5	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	総務企画局	不祥事防止対策に係る推進体制の充実	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○コンプライアンス推進委員会を継続して開催し、不祥事再発防止のための取組みについて検討・報告を行いました。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継続して実施しました。				
			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			28年度予定	28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)	28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%	30.4%	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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において実施した取組み状況について、全職員に周知し情報共有するとともに、各局等が行う不祥事防止対策の推進に対して支援を行いました。 ○また、「福岡市職員憲章」について、各職場における研修で活用したり、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いました。さらに、不祥事の発生状況と要因分析をまとめた事例集について、全職員に配布したり、庁内ウェブページで情報共有するなどし、二度と不祥事を繰り返さないという意識付けを行いました。				
			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			28年度予定	28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)
職員の飲酒運転、酒気帯び運転件数(件)			2	0	0	1		

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○課長研修については、新任課長研修に加え、昇任3年目を対象とした課長ブラッシュアップ研修や全課長を対象とした管理職マネジメント研修を実施し、管理監督者に必要とされる人材育成力・組織マネジメント力の向上を図りました。また、平成26年度から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を充実し、マネジメント能力の向上を図りました。 ○平成27年度から、課長昇任直後から円滑な人材育成と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。				
			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			28年度予定	28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)	28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%	85.7%
				指標項目	現状値 (23nd)	中間目標値 (26nd)	最終目標値 (28nd)	28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%	58.2%	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	総務企画局	法令を駆使する職務執行体制の構築	【取組内容】 ＜平成26～28年度＞ ○H26年度から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。 【取組の成果】 ○服務に関する制度の運用の整理に対する法的観点からの的確な助言や、業務上の不祥事に対する組織的な対応策としての「業務リスクカルテ」の導入、「パワハラ防止に関するガイドライン」の策定などを通じ、職員のコンプライアンス推進意識の向上に寄与しました。				
			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			28年度予定	28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	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○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について意見交換などにより、共有を行いました。 ○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行いました。 <平成26～28年度> ○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。 【取組の成果】 ○平成25年度に62.3%であった「コンプライアンスの推進に取り組んでいると思う職員の割合」が、平成28年度には98.7%に上昇しました。				
			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が、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		28年度予定	28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)	28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%	98.7%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	経済観光文化局	不祥事防止の取組	【取組内容】 <平成25～28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。				
			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			28年度予定	28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)	28年度実績値
			不祥事”ゼロ”(件)	0	0	0	0	1

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況		
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	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○毎年6月に総務企画局人事課職員や福岡県飲酒運転撲滅活動アドバイザー等を講師として、不祥事ゼロを目指す公務員倫理に関する研修、及び職員の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、毎年90%以上の職員が受講しました。 ○「飲酒運転撲滅活動を誓うカード・シール」を作成し、いつも携帯する（財布に入れる、自動車の鍵に付けるなど）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、自らのお酒の飲み方を振り返るとともに、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年1～4回発行し、情報発信を行いました。		
			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。			
				【取組の成果】 ○毎年、市全体で実施する公務員倫理等の研修以外に局独自の研修や取組みを行うことで、より自分事として捉え、不祥事防止の意識を高めることができました。また、アルコールや飲酒運転についても意識も高めることで、不祥事の発生はありませんでした。		
				実施スケジュール	28年度予定	28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	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○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り組みを実施しました。 ○平成28年度からは「港湾空港局職員活性化プロジェクト」と名称を改め、不祥事ゼロを目指すとともに、職員活性化に向けた取り組みを行っています。				
			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り組みを推進し、不祥事ゼロを目指していく。					
				実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	4年間の実施状況				
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	【取組内容】 <平成25～28年度> ○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。 ○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、アルコール研修を全職員を対象に実施しました。 【取組の成果】 飲酒運転撲滅キャンペーンをNPO、地域、警察、社協、民間企業等と協力して実施しました。 また、職員研修を通し、東区職員一人一人が飲酒運転撲滅を自らの問題として捉え、飲酒運転撲滅キャンペーンに参加したことから目標値を達成することができました。				
			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、飲酒運転撲滅の取り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		28年度予定	28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)	28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	603

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況					
3	⑬	早良区	早良区不祥事防止運動の実践	【取組内容】 ○職員による不祥事が発生した際に、早良区コンプライアンス推進本部会議を開催し、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、不祥事防止に向けた取組状況の確認を行い、情報交換と共有化を図りました。 平成25年度開催数 11回 平成26年度開催数 3回 平成27年度開催数 4回 平成28年度開催数 5回 ○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）研修の中で実施し、全職員の受講を完了しました。 平成25年度実施回数 7回 平成26年度実施回数 6回 平成27年度実施回数 7回 平成28年度実施回数 7回 ○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組みに努めました。 平成25年度実施回数 3回 平成26年度実施回数 3回 平成27年度実施回数 3回 平成28年度実施回数 3回 ○功績や善行があった職員、他の職員の模範となる職員等については、区長表彰を行い、職員が職場に誇りを持てる組織づくりに努めました。 平成25年度表彰件数 個人7件 団体5件 平成26年度表彰件数 個人3件 団体5件 平成27年度表彰件数 団体5件 平成28年度表彰件数 個人1件 団体8件					
			【取組の成果】 ○アルコール基礎知識研修を全職員が受講したことで、飲酒運転撲滅の気運を高めることができました。今後は不祥事防止コンプライアンス推進本部会議を定例化し、不祥事事例及び庁用車による有過失事故原因の詳細な検証と共有を図り、職員の意識改革に取り組んでいきます。						
			実施スケジュール			28年度予定	28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)	28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	6	

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	西区	地域一体となった飲酒運転撲滅に向けた取組	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○「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（土日の場合は前営業日）に地下鉄姪浜駅周辺にて、飲酒運転撲滅街頭キャンペーン実施しました。 ○朝礼時等における「宣誓書」及び「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和を積極的に毎週実施しました。 ○四季の交通安全運動街頭キャンペーンにおいて、飲酒運転撲滅の啓発を西区役所、西警察署、西区交通安全推進協議会、西福岡交通安全協会及び関係団体で実施しました。 ＜平成27年度＞ ○平成27年には、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飲酒運転撲滅街頭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ました。 【取組の成果】 ○毎月25日に飲酒運転撲滅街頭キャンペーンを実施し、平成28年度には月平均で70名が参加しました。				
			「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				28年度予定	28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)	28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

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	消防局	不祥事を防止する組織体制の構築	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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をつくりました。 ○各所属において、コンプライアンス推進委員会を開催し、コンプライアンスについて適宜情報交換を行うとともに、消防学校における各教育において、不祥事防止対策に関する訓育や情報提供を行い、コンプライアンス意識の徹底を図りました。 ○服務や勤務条件等に関する理解を深めるため、職員に対して、定期的な情報発信を行い、職員の資質向上を図りました。 ○アルコール検知器を活用して、毎日、始業前のアルコール検査を実施し、飲酒運転の防止を図りました。 ＜平成27～28年度＞ ○管理監督する職員に対し、外部講師による「セクシャルハラスメント研修」や「パワーハラスメント研修」を実施し、ハラスメントの防止を図りました。 【取組の成果】 ○平成24年度に3回であった「各所属におけるコンプライアンス推進委員会の開催回数」が、平成28年度には12回に増加しました。 ○平成24年度に20%であった「生活安全サポーターの経験率」が、平成28年度には64%に上昇しました。				
			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。					
			実施スケジュール			28年度予定	28年度実績	
			「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」			実施	実施	
			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)	28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	12
			「生活安全サポーター」経験率(消防職2級職、3級職)		20%	40%	60%	64%

取組 番号	推進 項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	教育委員会	不祥事の撲滅に向けた取組 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。	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○公務員倫理及び不祥事再発防止研修の実施 「公務員倫理及び不祥事再発防止」をテーマに、事務局職員全員を対象に研修を実施しました。 ＜平成26～28年度＞ ○ランチミーティングの開催 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開催しました。 ＜平成27～28年度＞ ○飲酒運転防止カードの配布 全職員に対して、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した。 ＜平成28年度＞ ○「不祥事防止に係る第三者委員会」の開催 教職員による不祥事の発生を受けて、平成28年度に外部の有識者が参画する第三者委員会を開催し、これまでの教育委員会の取組等の検証・検討を行い、今後の取組等の指針となる提言を受けました。その提言を踏まえて、服務倫理研修を充実強化し、教職員のコンプライアンス意識の高揚を図っています。				
				【取組の成果】 ○事務局職員全員対象の「公務員倫理及び不祥事再発防止」研修など、各取組を継続することで、職員一人ひとりが不祥事を「自分事」として捉え、コンプライアンスの推進に取り組むことができました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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%	89.2%

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	農業委員会	飲酒運転防止への取組	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○毎週月曜日に「サービスの宣誓」、毎月25日に「飲酒運転撲滅の誓い」の唱和をおこないました。				
			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。	【取組の成果】 ○継続し取り組んだことにより、職員としての自覚を再確認し、飲酒運転防止につなげることができました。毎月、飲酒運転事故を起こした人達の手記を読み、自分に置き換えて考えることで、飲酒運転は絶対にしない、させないという気持ちの引き締めにつながりました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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)	28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	58
				「手記」により社会的責任を自覚した回数(累積)(回)	4	28	52	52

取組番号	推進項目	局区名	取組内容	4年間の実施状況				
3	⑬	議会事務局	不祥事防止・飲酒運転撲滅に向けた取組	【取組内容】 ＜平成25～28年度＞ ○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。				
			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みを行います。	【取組の成果】 ○サービスの宣誓を日々繰り返し、飲酒運転撲滅の誓いを毎月行うことで、職員個人の意識の醸成はもちろん、職場全体でも不祥事が発生しない風土づくりができました。				
				実施スケジュール		28年度予定	28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	