

平成 29 年度コンプライアンス推進に係る各局区等の 取り組み状況について

平成 30 年 2 月 8 日に局区統括コンプライアンス推進員による連絡会を開催し、平成 29 年度の各局区における取り組み状況について、情報共有を行った。

(各局区等の主な取組実績及び所感等)

○「失敗から学ぶ組織管理」〔まちづくり政策局〕

⇒ 局内課長会の場において、各課長持ち回りで、自らの失敗体験等に基づいた話題を提供し、その際の対応や課題について議論を行っている。課長同士で共感することも多く、課題意識の共有に役に立っている。

○コンプライアンス重点目標達成に向けた研修会〔市民局〕

⇒ 市民局のコンプライアンス重点目標「誰もが自信を持ち、仕事にやりがいを感じられる職場をつくる」の達成に向け、ワークライフバランス、係長職の役割と負担軽減、モチベーション向上をテーマに、局長、次長、部長がそれぞれ局内職員向けの研修を実施した。職員の意識向上に一定の成果があったものと感じている。

○「こどもみらい目安箱」の設置〔子供未来局〕

⇒ 局内職員が、業務や職場環境の改善に向けて、自由に意見を書いて投書することができる「目安箱」を職員更衣室内に設置した。これまで、事務分担や職場環境等に関する投書が 2 件あり、いずれも是正措置を講じたところ。臨時職員・嘱託職員なども声をあげやすい仕組みになっていると感じている。

○取組み事例発表会〔建設局〕

⇒ 若手職員を中心に、各職場で取り組んでいる業務改善などを報告する事例発表会を開催している。建設局の業務は多岐に渡っているが、こうした取り組みは、各部署の業務を知る良い機会となるとともに、若手職員のスキルアップ、人材育成にもつながっている。

○区長裁量予算（積極果敢編）〔宮城野区〕

⇒ 各課より、市民サービス向上または業務効率化のために実施したい取り組みについてボトムアップで提案してもらい、区長裁量予算の用途を決定する取り組みを導入し、今年度は区全体で 32 件の提案があった。区役所職員は、直接区長にプレゼンテーションし、それを認めってもらうという場面があまりなかったため、職員の意欲向上という意味でも、一定の効果があつたと感じている。

○業務改善推進制度〔水道局〕

⇒ 平成 5 年度より、局のマンパワー向上に資することを目的に、業務改善推進制度を導入している。平成 25 年度からは、自由な意見提案をより奨励するために、要件を大幅に緩和するなどの見直しを行った。見直し後は提案件数が増えており、業務改善・業務効率化への意識向上や組織の活性化等につながっている。