

「市政改革プラン3.0」に基づく取組等

取組項目1 【国民健康保険料の収納率向上(改革の柱3-3(4))】

計画	取組の方針・目標内容 (趣旨・目的) 被保険者の負担の公平性及び保険料収入の確保 (取組の概要) きめ細やかな納付相談や納付督促に取り組むとともに、負担の公平性・公正性を確保する観点から、支払い能力のある未納世帯に対して滞納処分を行う。 (目標) 前年度以上の収納率(現年賦課分)を確保 元年度 91.08%(目標) 30年度 90.95% 29年度 90.12%	当年度の取組内容 (取組の内容) 現年度滞納者を中心に納付督促及び財産調査を実施 差押予告の送付・滞納処分の強化 新規加入者への保険証交付時に口座振替勧奨 (目標) 前年度以上の収納率(現年賦課分)を確保 元年度 91.08%(目標) 30年度 90.95% 29年度 90.12%
----	---	--

中間振り返り	取組内容の実施見込み	(i) (i)実施見込み (ii)実施できない見込み	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	目標の達成見込み	① ①:達成見込み ②:達成できない見込み	

自己評価	当年度の取組実績及び目標の達成状況	①	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現年度未納世帯を中心として、早期未収対策に重点をおき、催告書の送付、財産調査を強化。</li> <li>・差押などの滞納処分を強化。</li> <li>・新規加入者への口座振替勧奨を強化。</li> </ul> 以上の取組により、令和3年2月末現在、前年度以上の収納率を確保(現年賦課分)。5月末の出納閉鎖に向け目標収納率達成の見込みである。	①:目標達成 ②:目標未達成	

取組項目2 【次代を担う職員の育成(改革の柱5-1)】

計画	取組の方針・目標内容 (趣旨・目的) 職員が組織における自らの役割を理解し、自主的・主体的にリーダーシップを発揮できるよう育成・支援を行い、専門性を向上し、チャレンジを促すことを通じて職員の生産性の向上をめざす。この取組によって、市民サービスの向上を図るとともに、区民が快適で利用しやすい区役所となるよう、引き続き窓口での対応の向上を図る。 (取組の概要) ①「東住吉区おもてなしプロジェクト」の実施 ②市民サービス向上のために、自らの役割を理解し、自主的・主体的に業務改善や問題解決に取り組める職員を育成する研修の実施 (目標) ・「状況に応じて、リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」と回答した職員の割合 2年度 10% ※3年度以降の目標は、2年度の進捗状況を踏まえて設定。 ・「区役所来庁者等に対するサービスの格付け結果」において、☆☆(民間の窓口サービス平均的なレベルを上回るレベル)以上を獲得する。	当年度の取組内容 (取組の内容) ①「東住吉おもてなしプロジェクト」を継続実施し、各課を横断した全職員の意識向上の取組を推進 ②職員の対応力向上に向けたスキルアップ研修の実施 (目標) ①随時実施 ②全職員を対象としたeラーニング研修の実施 ・「状況に応じて、リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」と回答した職員の割合 2年度 10% ・「区役所来庁者等に対するサービスの格付け結果」において、☆☆(民間の窓口サービス平均的なレベルを上回るレベル)以上を獲得する。  【改訂履歴あり】
----	--	--

中間振り返り	取組内容の実施見込み	(i) (i)実施見込み (ii)実施できない見込み	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	目標の達成見込み	② ①:達成見込み ②:達成できない見込み	

自己評価	当年度の取組実績及び目標の達成状況	①	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「東住吉区おもてなしプロジェクト」の継続実施</li> <li>・全職員を対象としたeラーニングによる職員の対応力向上に向けたスキルアップ研修の実施</li> <li>・「状況に応じて、リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげたい」に、「思う」と回答した職員の割合:2年度 50%</li> <li>・令和2年度「区役所来庁者等に対するサービスの格付け結果」:☆☆(民間の窓口サービスの平均的なレベルを上回るレベル)</li> </ul>	①:目標達成 ②:目標未達成	

取組項目3

【働きやすい職場環境づくり(改革の柱6-1)】

計画	取組の方針・目標内容 (趣旨・目的) 多様化する職員のニーズを把握しながら、柔軟な働き方の実現や職場実態に応じた働きやすい環境整備によるワーク・ライフ・バランスの推進を図る。 (取組の概要) ①長時間労働の是正 ②働きやすい職場環境づくり (目標) 職員1人あたりの時間外勤務の年間平均時間数:令和2年度124時間以下	当年度の取組内容 (取組の内容) ①ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定及び超過勤務の縮減(ノー残業デーの追加など) ②ワーク・ライフ・バランス推進委員会を通じた育児・介護・病気の治療と仕事の両立にかかる各種制度の周知徹底及び啓発 (目標) 職員1人あたりの時間外勤務の年間平均時間数:令和2年度124時間以下
----	--	---

中間振り返り	取組内容の実施見込み	(i)	(i)実施見込み (ii)実施できない見込み	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	目標の達成見込み	①	①:達成見込み ②:達成できない見込み	

自己評価	当年度の取組実績及び目標の達成状況		①	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定及び超過勤務の縮減(ノー残業デーの追加)</li> <li>ワーク・ライフ・バランス推進委員会を通じた育児・介護・病気の治療と仕事の両立にかかる各種制度の周知徹底及び啓発</li> </ul> 職員1人あたりの時間外勤務の年間平均時間数:104時間			
①:目標達成 ②:目標未達成				