

## 建設局はなまる活動表彰等選考実施要領

制定 平成 27 年 10 月 5 日  
改定 令和 4 年 4 月 1 日

### (目的)

第1条 この要領は、建設局はなまる活動表彰等選考委員会（以下「委員会」という。）において、はなまる活動表彰制度要綱第2条第1項各号に該当する事例（以下「市長表彰事例」という。）の選考及び建設局職員表彰実施要綱第3条第1項第1号に該当する事例（以下「建設局職員表彰事例」という。）の選考の実施に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### (候補者の募集)

第2条 市長表彰事例及び建設局職員表彰事例に応募する職場または所属内のグループ（以下「候補者」という。）の募集は、総務部職員課（以下「事務局」という。）により行う。

### (候補者の推薦)

第3条 候補者の推薦は各所属の課長級職員（課長代理級職員を含む）が次に掲げる書類（以下「推薦書類」という。）により行う。ただし、課長級以上の職員を推薦する場合は、部長級職員がこれを行う。

- (1) はなまる活動表彰推薦書
- (2) その他参考資料

### (委員会)

第4条 委員会の委員長は、事務局から推薦書類を受領した後、速やかに委員会を招集する。  
2 委員会は、候補者を招へいし、意見交換（プレゼンテーション）を実施する。ただし、事例数に応じ、事前に書類選考を実施したうえで、意見交換を実施する場合がある。  
3 委員会は、候補者の審査を行い、市長表彰事例及び建設局職員表彰事例を選考する。

### (選考基準及び選考方法)

第5条 市長表彰事例及び建設局職員表彰事例の選考は、別表「はなまる活動表彰選考評価基準」に基づき、委員において採点する。  
2 委員による採点の結果、5割以上の得点を得た事例について表彰の対象とする。  
3 前項の事例のうち、7割以上の得点を得、かつ次の要件のいずれかを満たす事例を市長表彰事例とし、総務局長へ推薦する。また、他の事例については、建設局職員表彰事例とし、第1項の得点により建設局職員表彰審査会実施要領における別表2「建設局職員表彰区分」の各賞に充てる。  
(1) 「カイゼンツール」又は「ミニ カイゼンツール」を活用した業務改善事例  
(2) (1) を除く事例のうち上位2件  
4 前項第2号の事例について、採点の結果、同点により上位2件とならない場合は、当該事例に対し再度委員において投票し決定する。なお、この再度の投票の結果にお

いても同数となった場合は、委員長が決定する。

- 5 委員長は選考結果を踏まえ、市長表彰事例及び建設局職員表彰事例を決定する。

#### 附 則

- 1 この要領は、平成 27 年 10 月 5 日より施行する。
- 2 この要領による表彰事例については人事考課への加点の対象外とする。
- 3 この要領は、平成 29 年 9 月 12 日より施行する。
- 4 この要領は、平成 30 年 7 月 13 日より施行する。
- 5 この要領は、令和元年 10 月 28 日より施行する。
- 6 この要領は、令和 4 年 4 月 1 日より施行する。

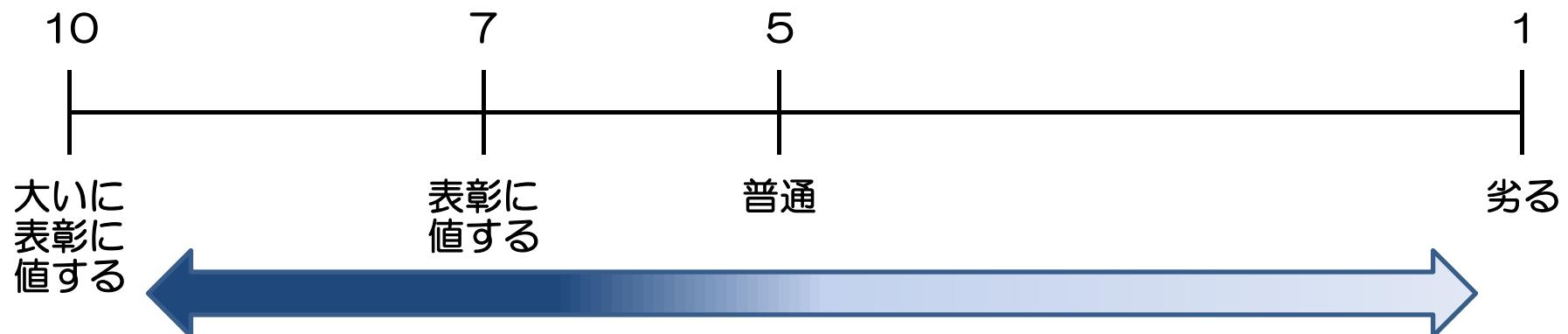
## はなまる活動表彰 選考評価基準

### 職場活性化推進賞（「業務改善活動」を含む）

■次の5つの基準により、各項目10点満点で総合評価する。

評価にあたっての基準		具体的な観点
① 達成度	職場の活性化、職場風土改革を推進する取組みができたか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のコミュニケーション向上に役立っているか</li> <li>・取組みにより習得した知識や経験を部下・同僚職員と共有することにより職場の活性化ができたか</li> <li>・切磋琢磨し、試行錯誤のうえ取組み内容を高めようとすることにより職場風土の改革ができたか</li> </ul>
② 繼続性 ・ 発展性	職場単位または職場のグループでの取組みで、継続して取組みができているか ※業務改善に関しては、改善を実行した前後で効果があれば継続性は問わない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組み内容は一過性のものとならず、継続して取組みができたか</li> <li>・取組み内容を改善するなどし、更なる発展する要素があるか</li> </ul>
③ 模範度	取組みや仕組みが他の模範となるか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組みの内容、プロセスは他の部署等でも参考となるか</li> <li>・他の職場でも取り組むことのできる汎用性のある取組みか</li> </ul>
④ 有効性 ・ 経済性	取組みにより、効果的・経済的な成果があったか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組みそのものは、経費削減または作業時間の短縮等につながったか</li> </ul>
⑤ アイデア度	取組みや仕組みに創意工夫があるか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既成概念にとらわれない新たな視点や、斬新な発想がある等、発想や着眼点に独創性があるか</li> </ul>

### （評価指標）



### （選考基準）

全委員の得点集計の総得点が『5割以上の事例』を表彰対象とする。

7割以上の得点を得、かつ全表彰区分の事例中カイゼンツール又はミニカイゼンツールを活用した業務改善事例及びその他の上位2件の事例 ⇒ 市長表彰

市長表彰事例を除く事例 ⇒ 建設局職員表彰

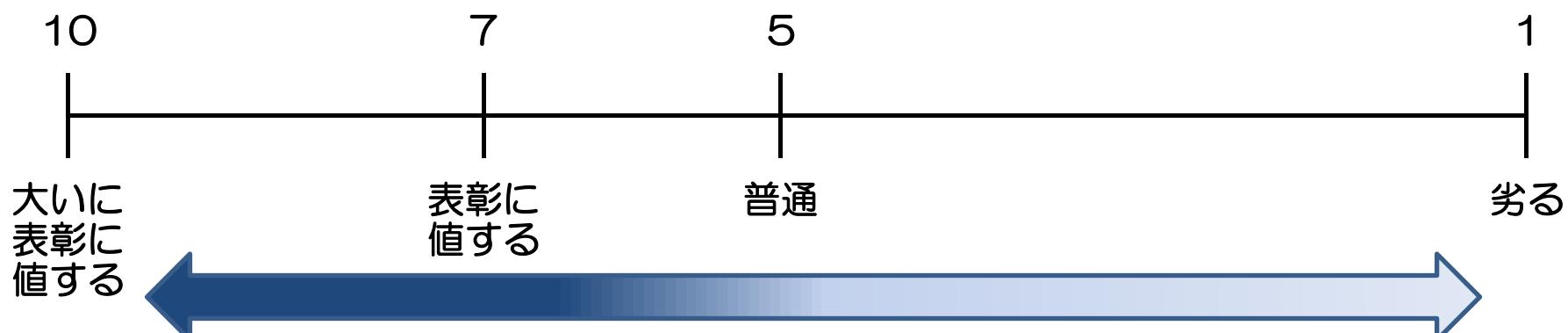
## はなまる活動表彰 選考評価基準

### 地域貢献活動賞

■次の5つの基準により、各項目10点満点で総合評価する。

評価にあたっての基準			具体的な観点
① 市民志向	地域との連携、地域に貢献するボランティア活動ができているか		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域との連携、地域に貢献するボランティア活動ができるか</li> <li>・市民、学校等と職員が力を合わせて、新しいことに挑戦したか</li> <li>・取組みは市民サービスの向上につながっているか</li> </ul>
② 達成度	地域からの信頼や、組織のイメージの向上に寄与できたか		<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域からの信頼や、組織イメージの向上に寄与しているか</li> <li>・地域や住民とともに活動したことを通じ、職員のモチベーション向上に役立っているか</li> </ul>
③ 発展性 ・ 継続性	職場単位または職場のグループで、継続して取り組んでいるか		<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組み内容は一過性のものとならず、継続して取組みができたか</li> <li>・取組み内容を改善するなどし、更なる発展する要素があるか</li> </ul>
④ 模範度	取組みや仕組みが他の模範となるか		<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組みの内容、プロセスは他の部署等でも参考となるか</li> <li>・他の職場でも取り組むことのできる汎用性のある取組みか</li> </ul>
⑤ アイデア度	取組みや仕組みに創意工夫があるか		<ul style="list-style-type: none"> <li>・既成概念にとらわれない新たな視点や、斬新な発想がある等、発想や着眼点に独創性があるか</li> </ul>

#### (評価指標)



#### (選考基準)

全委員の得点集計の総得点が『5割以上の事例』を表彰対象とする。

7割以上の得点を得、かつ全表彰区分の事例中カイゼンツール又はミニカイゼンツールを活用した業務改善事例及びその他の上位2件の事例 ⇒ 市長表彰

市長表彰事例を除く事例 ⇒ 建設局職員表彰