

柱 3-2-(1) 施策・事業のPDCAサイクルの徹底

元年度目標の達成状況

目標	元年度実績	元年度目標の評価
自ら担当する業務について、PDCAサイクルを回して5割以上の業務を改善できたと評価している職員の割合 30年度 48% 元年度 65%	60.4%	未達成

元年度取組の実施状況

元年度の取組内容	元年度の主な取組実績
①運営方針を活用したPDCAサイクルの徹底 <ul style="list-style-type: none"> 運営方針の策定や評価に関して、各所属への指導・調整を実施する。 運営方針担当者を中心に運営方針の策定や評価に関わる職員を対象とした研修及び管理、監督者及び係員を対象とした階層別研修や情報発信を実施する。 組織マネジメントに課題があると思われる所属を対象として、所属長マネジメントの強化に向けた支援を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 運営方針の策定や評価に関して、各所属への指導・調整を実施した。 運営方針担当者を中心に運営方針の策定や評価に関わる職員を対象とした研修及び管理、監督者及び係員を対象とした階層別研修や情報発信を実施した。 所属長マネジメントの強化について、有識者会議を開催し、選定した対象所属への「有識者会議意見」を決定するとともに、対象所属は当該意見に対する「対応方針」を作成した。（5月、9月、2月）
③効果的な情報発信 <ul style="list-style-type: none"> 様々な機会を捉えて効果的な情報発信を行うとともに、それらを効果検証し、その結果を踏まえた改善を行うことにより、PDCAサイクルの定着を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルに関する基礎的な知識の習得に向けたコンテンツを社内ポータルにて発信するとともに、運営方針の策定・評価に係る基本的なスキルを習得するための研修を行った。
④「5S活動」・「標準化」の実践（柱 3-1-(2)-イの取組①の再掲） <ul style="list-style-type: none"> 管理、監督者及び係員を対象とした階層別研修や情報発信を実施するとともに、必要に応じて所属のサポートを行う。 各所属のアクションプランに係る取組を全庁的に実践する。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係所属会議を開催し、今後の活動方針やアクションプランに係る取組などについて協議した。 管理、監督者及び係員を対象とした階層別研修や社内情報誌による情報発信を実施した。 各所属で実施しているアクションプランを社内ポータルに掲載し、全庁的な情報共有を行った。 各所属において元年度アクションプランの自己評価を行った。
⑤改善活動・問題解決力向上の推進（柱 3-1-(2)-イの取組②の再掲） <ul style="list-style-type: none"> より実用的で使いやすいものにするために「カイゼンツール」の改訂を行う。 はなまる活動表彰制度への推薦事例や各所属における活動事例を収集し、全庁的な共有を図る。 所属長を対象とした研修及び管理、監督者及び係員を対象とした階層別研修や情報発信を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 「カイゼンツール 1.0」【概要版】及び「ミニ カイゼンツール 1.0」を作成するとともに、社内ポータルへの掲載し、全庁的に共有した。 上記について、はなまる活動表彰制度への積極的な活用を各所属に促した。 はなまる活動表彰制度への推薦事例や各所属における活動事例を収集するとともに、社内ポータルに掲載し、全庁的な共有を行った。 所属長、課長級を対象とした研修及び管理、監督者及び係員を対象とした階層別研修や情報発信を実施した。

取組期間の成果

- ・ P D C A の認知・意識は 90% 近くに達しており、自ら担当する業務で P D C A サイクルを回して 5 割以上の業務を改善できたと評価している職員の割合については、この指標を導入した 29 年度（46%）と比較して元年度の実績は、30 年度と同程度の 60.4% となり、一定の成果を上げることができた。

今後の方向性

- ・ 今後はあらゆる職場で 5 S、標準化、改善、問題解決の手法を用いた P D C A サイクルの徹底や新たなチャレンジに取り組み、組織の生産性を向上させ、市民サービスの向上を図るため、「市政改革プラン 3.0」の取組項目「次代を担う職員の育成」において取組を推進する。