

職員提案制度の目的

本市のイメージアップや市民サービスの向上、効果的かつ効率的な行政運営に資すること

1 職員提案の課題

提案に見られる傾向

- ◎ 提案者のひらめきレベルのものが多く、検討が不十分で、実現性の低い提案も多い
- ◎ 既に所管課レベルでは検討がなされているものも多い
- ◎ 提案しやすさを優先し、氏名・所属を非公表としているため、直接提案者に再検討のための情報のフィードバックができない

制度運用上の課題

- 職員提案に対し、所管課では法的制限や予算面での検証が必要となる
R3年度実績で実施可能と評価された提案は76件中6件であり、所管課の徒労感や抵抗感に繋がっている
- 提案者が特定の職員に集中する傾向があり、幅広い職員からの提案になっていない
- 他の所属の所管業務に対する提案が基本で、自所属の業務に対する提案は制度として認識されていない

2 職員提案の種類による表彰対象の見直し

従 来

表彰対象

- ① 自由提案
- ② イイね！ヘンだね？
事例報告
- ③ ヒヤリハット
事例報告
- ④ 業務（事務）改善
実践報告

変更後

表彰対象

- ① 自由提案

表彰対象外

- ② イイね！ヘンだね？
事例報告
- ③ ヒヤリハット
事例報告
- ④ 業務（事務）改善
実践報告

【理 由】

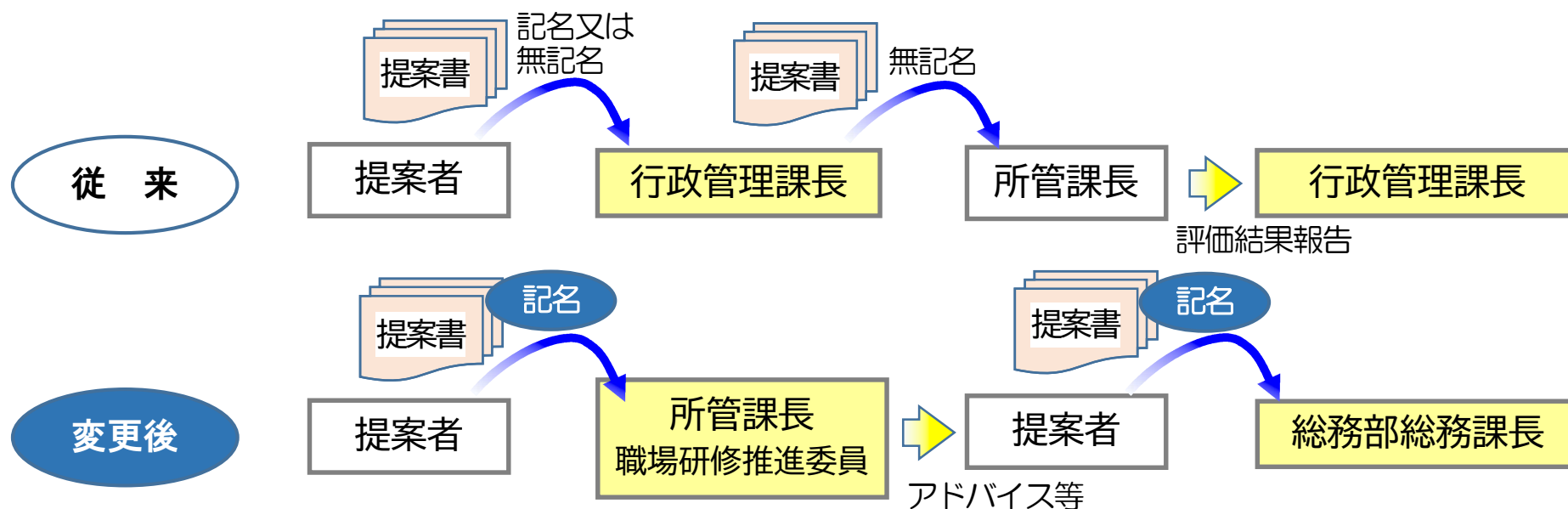
- ア 実際に発生した事象や既に実施した取組を報告する制度
- イ 職員の自由な発想による業務改善や市民サービスの向上などの提案とはやや趣旨が異なるもの

3 自由提案の手続の見直し

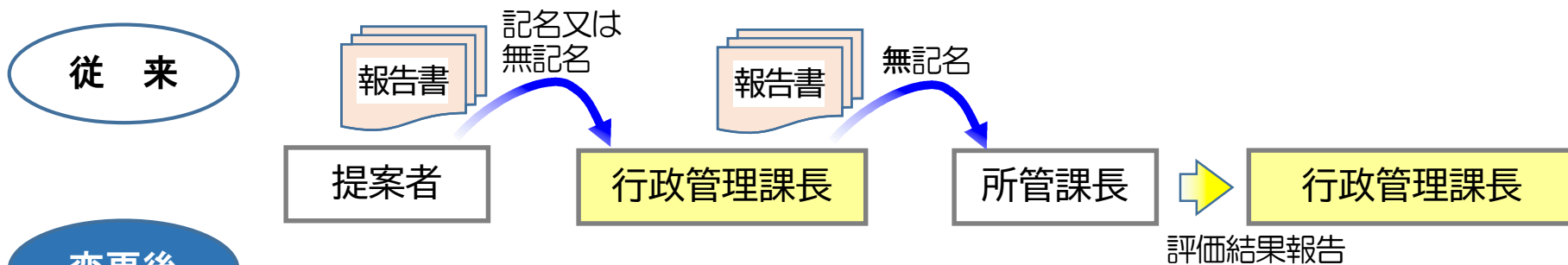
【見直しのポイント】

- ◎ 従来、**行政管理課長(現総務部総務課長)** が職員提案を取りまとめて、各所管課に評価を依頼
- ◎ 所管課長は、職員提案に対する評価結果を行政管理課長に報告
- ◎ 職員提案の件数を増やすため、提案しやすい環境を優先し、提案者の氏名・所属を非公表

- 変更後、**提案者本人** が職員提案を直接所管課長（職場研修推進委員）に提出
- 提案者は、所管課長からのアドバイス等を参考に提案内容を見直し、総務部総務課長に提出
- 提案者の氏名・所属を公表（提案しやすい風通しのよい環境を整えていく）



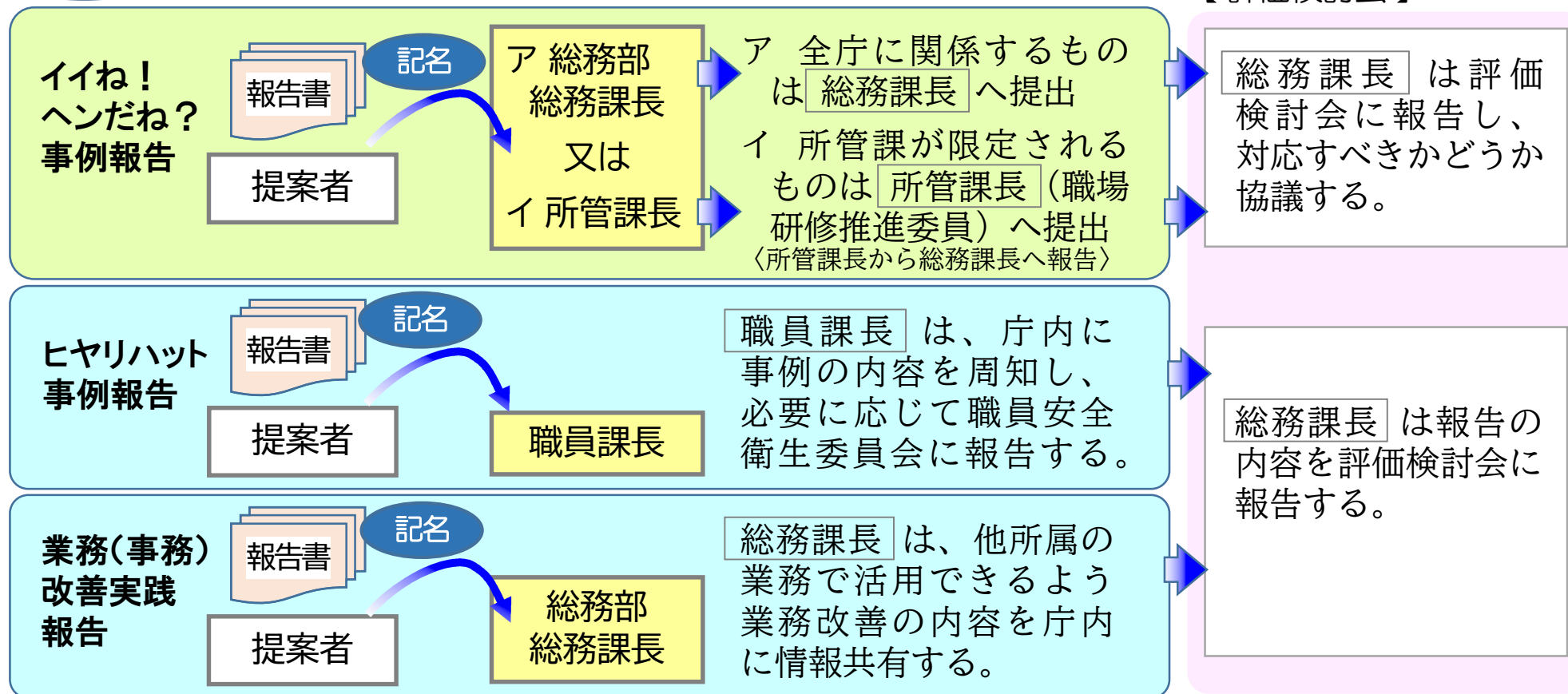
4 事例報告等の手続の見直し（提出先の変更、記名、評価）



変更後

- 提案者の氏名・所属の記載は必須

【評価検討会】



5 若手職員による提案のしやすさの確保（サポートの実施）

入庁間もない職員には、できるだけ新鮮な視点で業務を見直してもらうことを期待している。

入庁後5年以内の職員については、提案の検討を依頼する所管課が分からない場合や、所管課に提案する抵抗感も考えられるため、総務部総務課が取り次ぎをサポートする。

6 職員提案の今後の検討

各所属が業務の中で取り組んだ改善や新たな取組について、これまで評価される場面がなかったことから、各所属の中で生まれた新しい発想・取組や発案した職員を評価するため、業績評価とは異なる評価の仕組について、今後検討していく。