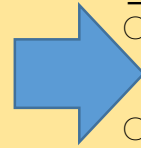


現状

- 本庁・区役所ともに業務繁忙である部署が多い
- 本庁と区役所間において十分な共通理解が図られにくくなっている部署がある



基本的な取り組みの方向性

- 採用者数の確保に努めながら、特例定員等の活用や業務の見直し等を推進する組織の構築により、本庁と区役所が一体となって業務の見直しやデジタル化等を推進し、業務そのものを減じるとともに、役職定年者等を含めた課長・係長の補佐役などの配置などにより、適正事務の確保に向けた取り組みを推進する。
- 本庁と区役所間の人事異動の活発化などにより、本庁・区役所双方の業務や役割などを理解する職員を育成するとともに、両者が共通理解のもとで事務を遂行できるよう、連携強化を図る取り組みを推進する。

課題

組織・人員体制、人事異動

- ・ 職員の不足感、多忙感がある
- ・ 特に区役所において新規採用職員が多く、中堅職員が少ないことから係長の補佐役が不在
- ・ 会計年度任用職員の業務内容や配置の考え方等の検討の必要性 など

業務改善・効率化

- ・ DXに詳しい人材の不足
- ・ DXを含めた業務改善等の検討が進んでいない
- ・ 市全体のDXの意識醸成が不十分 など

連携強化の取り組み

- ・ マニュアルの整備が不十分なケースがある
- ・ 会議が情報伝達に留まり、活発な議論の場となっていないことがある
- ・ 制度改正等に関する区役所への説明や意見交換が不十分 など

課題への対応策

業務繁忙への対応

- ・ 業務の見直し等を踏まえた職員が担うべき業務の整理
 - ・ 特例定員の活用を含めた業務の見直し、デジタル化の集中的な推進
 - ・ 定年引上げに伴う役職定年者を含めた高齢期職員等の適正配置
 - ・ 長期の休業が見込まれる職員への正職員による代替配置の促進
 - ・ 会計年度任用職員の担うべき役割等の明確化等
 - ・ 人事異動サイクルの長期化
 - ・ 仙台市DX推進計画の推進
 - ・ 業務改善・効率化に向けた組織体制の構築
- ・ 繁忙期を避けた人事異動の検討・実施
- ・ DX推進に向けた人材確保 など

共通理解促進と適正事務確保に向けた対応

- ・ 本庁と区役所間の人事異動の活発化
- ・ 市民対応の最前線である区役所の特性や重要性を踏まえた配置管理
- ・ マニュアルの「作成・改正・管理の仕組み」の標準例作成及び庁内における推進
- ・ マニュアルの作成・改正方法等を学ぶ職員研修の実施
- ・ 効果的な会議のあり方のポイント作成及び庁内における実践の推進
- ・ 会議を効果的に運営するための研修の実施（ファシリテーション研修の拡充） など

本庁

- ・ 区役所が適切に制度を運用できるよう、本市の方針等を明示するとともに、区役所との連携・情報共有により全市共通の対応が図られるよう努める
- ・ 区役所を通じて地域の要望や課題を適切に受け止め、各施策・事務事業の改善等に反映する
- ・ 区役所との十分な意見交換のもと、市民ニーズを踏まえながら、DXの活用等による業務の効率化の検討を進める

適正事務の確保に向けた
本庁と区役所の事務のありようの考え方

適正事務の確保に向けて、
本庁と区役所が共通理解のもと、
市役所組織の両輪となって
業務を遂行する

区役所

- ・ 法令等の一律の基準に基づき、居住地域に関わらず均一なサービスの提供を行うことに加え、相談業務や現場対応について即応的かつ的確に対応していく
- ・ 地域の要望や課題のうち、制度に関するものについて本庁にフィードバックすることで、事務事業の改善等につなげる
- ・ 業務の効率化や基準の策定などにあたり、実務上の課題を本庁に意見交換・提案し、より良いものとしていく