

平成 28 年度

総務部の運営方針

<部の構成>

人材育成室人事課、人材育成室職員課、コンプライアンス推進課、総務管理課、情報推進課

<担当事務>

- (1) 職員の人事、人材育成、給与等に関すること。
- (2) 公正な職務の執行の推進に関すること。
- (3) 文書及び法規に関すること。
- (4) 情報公開に関すること。
- (5) 庁舎管理に関すること。
- (6) 統計に関すること。
- (7) 行政情報化及び地域情報化に関すること。

<部の職員数>H28年4月1日現在

正職員	65名
再任用職員	3名
任期付職員	-名
非常勤職員	22名
合計	90名

※他団体等への派遣職員、臨時職員を除く

1. 基本方針

将来の枚方を担う優秀な人材の確保と育成に努めるとともに、メリハリのある人事・給与制度の充実などに取り組むことで、職員のモチベーションと組織力の向上を図ります。

また、審議会等の会議録を速やかに公表していくほか、マイナンバー制度へのシステム対応や、第2次枚方市情報化計画に基づく対策を推進し、公正かつ効率的な行政運営を図ります。

2. 重点施策・事業

(1) メリハリのある人事・給与制度の充実

重点施策・事業 における目標	人事院勧告や社会情勢等を踏まえた、適正な給与水準の確保に努めつつ、職員のモチベーションの向上を図ります。
平成 28 年度の 取り組み	人事院勧告や他市の動向を注視し、給与水準の適正化に努めつつ、新たに設置する枚方市人事・給与に関する評価員（外部有識者）の意見を聴きながら、職員のモチベーション向上の観点から、よりメリハリの効いた制度となるよう取り組みます。また、あわせて技能労務職員の給与については、その水準が適切であるかを検証するための調査を実施します。

(2) 職員の多様な価値観や個性を尊重する市役所づくり

重点施策・事業 における目標	多様な価値観や発想を行政に反映させる観点から、採用、登用、人材育成、職場環境の改善など、あらゆる面から女性の活躍を推進します。 また、障害者差別解消法に基づく施策を推進しつつ、障害者雇用に積極的に取り組むとともに、障害のある職員が採用後も安心して永く働き続けることができる職場環境づくりに努めます。
平成 28 年度の 取り組み	「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」に基づき、職員の意識改革なども含め、女性の活躍を推進する様々な取り組みを実施します。 また、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」などを活用した職員研修を通じて、職員の理解を深めるほか、今年度においても障害者枠を設定した採用を検討するなど、人材の確保に取り組めます。 平成 28 年度当初予算：374 千円

(3) 審議会等の会議録の速やかな公表

重点施策・事業 における目標	市民や市民団体などとの情報の共有化の一環として、審議会等の会議録の速やかな公表を図り、公正な行政運営の推進に取り組めます。
平成 28 年度の 取り組み	会議録の速やかな公表を行うため、会議録の公表までの期間や意思形成過程等の非公開情報が含まれる場合の会議録の公表方法の具体化を図ります。

(4) 来庁者用駐車場の有料化に向けた取り組み

重点施策・事業 における目標	市役所本庁舎の来庁者用駐車場は開設以来無料で運用していますが、平成 27 年 11 月に取りまとめられた「来庁者・利用者用駐車場の有料化に関する考え方」を踏まえ、駐車場利用者への受益者負担やスムーズな駐車場利用、近隣の良好な住環境維持など駐車場管理の適正化の観点から、来庁者用駐車場の有料化をめざします。
平成 28 年度の 取り組み	来庁者用駐車場の有料化について、民間事業者の活用など運用手法や運営時間、料金設定など具体的な内容を決定し、来庁者用駐車場有料化の実施に向けた手続等を進めます。

(5) オープンデータ化の拡充・活用

重点施策・事業 における目標	市の保有する情報を、機械判読に適した形式で二次利用可能なルールで公開する「オープンデータ」をホームページ等で公開し、行政の透明性や信頼性の向上をめざします。市民による各種行政データの利活用を促進するため、市民参加によるアプリケーション開発にも取り組みます。
平成 28 年度の 取り組み	オープンデータの拡充を図るとともに、庁内で事例調査・研究を進め、市全体としての取り組みを進めることや、オープンデータを活用した試行版アプリケーションの導入及びその効果測定などによりオープンデータの利活用の促進を図ります。 平成 28 年度当初予算：2,000 千円

3. 行政改革・業務改善

(1) 新行政改革実施プランの改革課題

改革課題	取り組み内容・目標
2. 来庁者・利用者用駐車場の有料化の実施	市役所本庁舎の来庁者用駐車場有料化の実施に向け、運用手法等について検討し、手続きを進める。
17. 人事給与システムの再構築による事務の効率化と人材育成の推進	人事給与・庶務事務システムを刷新し、さらなる事務の効率化を図るとともに、人事データの一元管理による長期的かつ計画的な人材育成の推進を図る。
18-1. 電子自治体の推進 (図書館システム及び地図情報システム更新等による活用)	教育環境の充実を図るため、図書館システムの再構築に合わせ小中学校へも利用範囲を広げるとともに、効率的な行政運営を図るため、住基情報を利用できる地図情報システムの導入を行う。
18-2. 電子自治体の推進 (オープンデータ化の拡充・活用)	市民の利便性向上を図るため、公開する行政情報（オープンデータ）の種類を拡充に取り組む。また、オープンデータを活用した試行版スマホ用アプリによる検証を行い、公式アプリの導入及び機能の選択等、検証結果に応じた対応を行う。
18-3. 電子自治体の推進 (ペーパーレス会議システムの導入)	会議運営の円滑化・効率化を図るため、試行版ペーパーレス会議システムの導入を行い、本導入に向けた効果検証を行う。
18-4. 電子自治体の推進 (自治体クラウドの推進)	自治体クラウドの推進のため、効果の高い業務の洗い出しや、他自治体調査等を行う。

45-1. 技能労務職員の適正配置に向けた取り組み (庁舎維持管理業務)	老朽化が著しい庁舎における緊急修繕や環境整備に対応できる職員の適正配置を行う。
48. 人材育成基本方針に基づく職員力の向上	各職員が高いコンプライアンス意識を備えた「自律型職員」へと成長するため、「職員研修体系・研修計画」を改訂し、各ステージで必要となる能力を確実に身に付けるため各種研修を実施する。
49. メリハリの利いた人事・給与制度の充実	職員のモチベーション向上や、人材育成の観点を踏まえつつ、人事評価制度の給与反映の拡充や、特定分野に精通した職員を育成し、業務を専任的に担う制度の構築など、メリハリのある人事・給与制度の充実に向け取り組む。
50. 職員定数と給与水準の検証	現行の「職員定数基本方針」を、事務事業に見合った適正な職員数であるか精査・検証しつつ、新行政改革実施プランのそれぞれの取り組み課題の内容を踏まえ改訂する。また、技能労務職員にかかる民間事業者の給与水準の調査・検討に取り組む。

(2) 業務改善のテーマ・目標

テーマ	取り組み内容・目標
人事・給与システムの刷新	現行の人事給与システムは導入から10年が経過し、処理性能の低下や機能不足などの問題が発生しているため、人事評価や健康管理など分散管理している業務についても一元管理した新たなシステムを導入し、効率的・効果的な事務執行体制を確立する。
ハラスメントの防止	全ての職員が個人として尊重され、信頼しあって働ける職場環境をつくるため、ハラスメントの相談及びハラスメント防止対策を進める。
セキュリティ対策の強化	平成29年7月からのマイナンバー制度の情報連携開始までに、ネットワークの分断などの技術的セキュリティ対策を行う。 情報セキュリティに関する研修や訓練を実施することで、職員の情報セキュリティ意識と対応力の向上を図る。 重要情報を管理するサーバ室について、情報セキュリティの向上を図るため、入退室管理等の更なる強化に努める。
タブレット端末等の導入	持ち運びが可能で利便性の高いタブレット端末の行政事務での有効的な利活用について、セキュリティも十分考慮しながら調査・検討し、導入を進める。

4. 予算編成・執行

- ◆引き続き、共用封筒及び給与明細への広告掲載や広告付き地図案内板等の設置により、約 250 万円の財源確保を見込んでいます。
- ◆リース契約のサーバ等情報機器について、利用可能であれば継続して利用する（再リース）ことにより、全体の費用節減を図ります。
- ◆端末調達時には、各課との合併入札を推進し、事務負担の軽減と仕様の適正化、および一括発注による費用削減を図ります。

5. 組織運営・人材育成

- ◆職員の人材育成には、「組織で人を育てる」ことや、「風通しの良い職場環境づくり」の観点が必要であることから、部下のワーク・ライフ・バランスを考慮しつつ、組織としてしっかりと業績・結果を出すことができる上司である「イクボス」を養成する講座を実施します。
- ◆人権研修、公務員倫理研修、メンタルヘルス研修を平成 28 年度の職場研修の必須科目に位置づけ、全職場、全職員で取り組むことで、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上や、人権感覚に敏感な職員の育成を図ります。
- ◆労働安全衛生法の一部改正を受け、職員のメンタルヘルス不調の未然防止の観点から、新たに「ストレスチェック制度」を全庁的に実施し、いきいきと働きやすい職場環境の構築に効果的につなげます。
- ◆「情報スキル向上計画」に基づき、それぞれの役割に応じた情報スキル向上に関する研修を実施します。マイナンバー制度を踏まえ、個人情報保護や最新のサイバー攻撃対策等に関する研修や訓練を通じ、更なる職員の意識向上を図ります。



※ 専門職である保健師を対象とした「合同研修会」の様子。

6. 広報・情報発信

- ◆女性の活躍を推進する観点から「女性採用比率」、「女性管理職比率」などの項目について公表するとともに、就職活動中の学生等に向けて、本市の女性の就業生活における活躍の推進に関する取り組みをはじめ、仕事と子育ての両立支援のための制度など、様々な情報を発信します。

- ◆職員団体との交渉について、透明性を確保する観点から、平成 28 年度より交渉録を市ホームページに公開します。
- ◆本市で実施している情報化施策の掲載や情報セキュリティ対策、子どもを守るニュースなど市民の関心の高い内容を市ホームページに掲載し、情報発信に努めます。
- ◆オープンデータの利活用促進のため、公開するオープンデータの拡充を図るとともに、市民や事業者等が作成したアプリケーションの活用事例を紹介するなど、市民への周知を図ります。