

令和元年度  
(2019年度)

# 総務部の運営方針

<部の構成>

人事課、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) 文書管理及び法規に関すること。
- (4) 情報公開及び個人情報保護に関すること。
- (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>H31年4月1日現在

正職員	63名
再任用職員	6名
任期付職員	-名
非常勤職員	23名
合計	92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確保と社会情勢の変化に適切に対応できる人材の育成に努めるとともに、情報技術を活用した業務効率化の推進などにより、長時間労働の縮減や休暇取得の促進などワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めることで、職員のモチベーションと組織力の向上を図ります。

また、行政情報の適正管理、いわゆる個人情報保護対策や情報セキュリティ対策の強化に取り組むとともに、第2次枚方市情報化計画に基づく施策を推進し、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) 電子申請の拡充

方向性	市民の利便性向上や行政事務の効率化・高度化を実現するため、電子申請サービスの拡充を図ります。
取り組み	各部署で所管する申請・届出等の手続について、オンラインによる電子申請サービスの拡充を図るため、汎用的なシステムを導入します。また、来庁者の申請手続きに係る窓口対応の時間短縮を図るため窓口支援システムを導入し、市民の利便性向上の取り組みを進めます。

### (2) AI・ロボティクス等の技術を活用した業務の効率化

方向性	AI・ロボティクス等の情報通信技術（ICT）を活用し市民の利便性向上や行政事務の効率化を図る取り組みを進めます。
取り組み	業務の効率化及び時間低減を推進するため、定例的なパソコン業務等を自動的に処理できるRPAの更なる活用を推進するとともに、RPAと組み合わせることで相乗的な効果を得られるAI-OCR等の最新技術の活用を検討し、導入を図ります。

<b>(3) 長時間労働の縮減と働き方改革の推進</b>	
方向性	長時間労働の縮減や休暇取得の促進を図るとともに、今後、行政事務の効率化・高度化の観点から本市で取り組みを進める情報化の技術も活用しつつ、職員のワーク・ライフ・バランスを推進します。
取り組み	職員のワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、長時間労働の縮減を図るため、時間外勤務の上限（原則として月 45 時間、年 360 時間）を超えないための実効性のある取り組みを進めるとともに、引き続き年次有給休暇の取得や時差勤務形態の促進について取り組みます。 ≪目標値≫ 時間外勤務の縮減 10%（対平成 29 年度実績） 年次有給休暇の職員 1 人当たりの取得日数 年 12.6 日

<b>(4) 時代に順応した人材育成のさらなる充実</b>	
方向性	行政分野における今後の情報通信技術の利活用を踏まえ、職員に求められる能力・資質を的確に捉え、それらの研鑽を進めることで時代に順応した人材育成の充実を図ります。
取り組み	人材育成のさらなる充実を図るため、人材育成推進体制の整備として、「研修事務の包括的委託」を検討します。また、現在実施している基本研修などのあり方を見直し、時代に順応した研修体系のスリム化を進めます。 さらに、今の時代に求められる能力や資質を的確にとらえた、本市職員としてのあべき姿・職員像を掲げた人材育成の方針を策定します。

<b>(5) 文書管理の適正化の推進</b>	
方向性	行政事務が適正かつ効率的に運営され、市の諸活動の説明責任が果たされるよう、文書の適正な管理に関して必要な施策を進めます。
取り組み	今年度から稼働した文書管理システムを運用し、文書の発生から廃棄に至るまでの事務を適正かつ効率的に管理し、さらなるペーパーレス化を図るとともに、より検索性が高く、効率的な文書の保管ができ、省スペース化も期待できるファイリングシステムの導入に向けた検証に取り組みます。 平成 31 年度当初予算：9,912 千円

### 3. 行政改革・業務改善

#### ◆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	「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、

場の有料化の実施	輝きプラザきららについて、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駐車場の有料化をめざします。
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	引き続き、再構築した人事給与・庶務事務システムを活用し、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ります。
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あわせ利用範囲を小中学校にも広げ、現在活用に取り組んでいます。また、住基情報を利用できる地図情報システムを活用し、効率的な行政運営を図ります。
18-2. 電子自治体の推進 (オープンデータ化の拡 充・活用)	市民の利便性の向上を図るため、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みます。
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)	システム利用の推進を図り、紙使用量の削減や会議準備時間の縮減のほか、更なる効果的な利用方法の検討を進めます。
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(地方自治体の情報システムの集約と共同利用)の推進のため、効果の高い業務の洗い出しに加え、他団体と共同利用方式の検討を行い、導入に向けた取り組みを進めます。
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、効率的・効果的かつ迅速に対応できるよう職員の適正配置に取り組みます。
48. 人材育成基本方針に 基づく職員力の向上	職員が高いコンプライアンス意識などを備えた「自律型職員」へと成長するため、各ステージで必要となる能力を確実に身に付けることができるよう各種研修を実施するとともに、本市職員のあるべき姿、将来像などに関するアンケート結果や、人事行政制度調査審議会からの意見も踏まえ、非正規職員への対応も含めた新たな人材育成基本方針の策定に取り組めます。
49. メリハリの利いた人 事・給与制度の充実	効率的でコンパクトな組織構築に向け、さらなる管理職員数の縮減や適正配置に取り組むとともに、今般制度構築を図ったメリハリの利いた人事・給与制度の効果・検証に取り組めます。
50. 職員定数と給与水準 の検証	平成30年3月に策定した「職員定数基本方針[改訂版]」に基づき、適正な定数管理を行うとともに、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準の確保に引き続き取り組めます。

◆業務改善のテーマ・目標

テーマ	取り組み内容・目標
採用管理システムの導入	受験申込みの電子申請化による受験者への利便性の向上を図ること

	とで、応募者数の拡大が期待され、より良い人材確保につながる とともに、申込の受付から試験結果の通知までをシステムで一元 管理することで、事務の効率化やペーパーレス化を図ります。
文書管理システムの適正 化の推進	今年度から稼働した文書管理システムを運用し、適正な文書管理 を徹底することで、効率的・効果的な事務執行を推進し、更なる ペーパーレス化を図ります。
電子申請の拡充	押印・応接・添付書類等の必要性の精査を行い、電子申請サービ スの拡充を目指し、市民の利便性向上を図ります。
ICT を活用した業務効率 化の手法の研究	AI/ロボティクス等の ICT を効果的に活用した手法についての研究 を進め、既存業務の効率化を図ります。

#### 4. 予算編成・執行

- ◆ 共用封筒等への広告掲載や広告付き地図案内板の設置等により、引き続き、財源確保を図ります。(年間 187 万円)
- ◆ リース契約しているサーバ等の情報機器について、ハードウェアの状態等を考慮し、状況に応じ契約期間を効率的に見直すことで、費用縮減を図ります。
- ◆ 端末調達時には、各課との合併入札を推進し、スケールメリットによる事務負担の軽減と仕様の適正化及び費用縮減を図ります。

#### 5. 組織運営・人材育成

- ◆ 職員の人材育成には、風通しの良い職場環境を醸成し、組織で人を育てる観点が何より重要です。また、ワーク・ライフ・バランスの推進には、公務効率の向上や業務改善が欠かせないことから、業務の見直しや改善に繋がる提案力向上研修を実施します。
- ◆ 人権感覚に敏感な職員を育成するとともに、公務員としての自覚を促し職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図ります。また、依然としてハラスメントや差別事象が発生している状況を踏まえ、職員自身の当事者意識の向上を図り、職場実態に応じたきめ細かい研修を実施するとともに人権が尊重される職場風土の醸成をめざします。
- ◆ 全庁的な公用車事故防止の観点から、所属長を対象とした安全運転講習会の開催など「公用車事故防止特別対策ガイドライン」に沿った対策や自動車事故審査委員会における事故原因の分析と共有化などに取り組み、職員の「安全運転」への意識を高めます。
- ◆ 「情報スキル向上計画」に基づき、一般職員・システム担当職員等、それぞれの役割に応じた情報スキルの向上が図れるよう体系的な研修を引き続き行います。また、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充実することで、職員の情報セキュリティに対するさらなる意識醸成を図ります。

## 6. 広報・情報発信

### ◆女性活躍推進に関わる情報発信

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、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や、本市で活躍する女性管理職のインタビュー記事など、様々な情報を発信します。

### ◆交渉録の公開

職員団体との交渉について、透明性を確保する観点から、交渉録を市ホームページに掲載します。

### ◆オープンデータ（公開する行政情報）の利活用促進

オープンデータの拡充を図るため、庁内データの効果的な活用方法を検討し、官民協働によるまちづくりを推進します。