

令和元年度  
(2019 年度)

## 総務部の取り組み実績

<部の構成>

人事課、職員課、コンプライアンス推進課、総務管理室、契約課、工事検査課

### 1. 重点施策・事業

#### (1) 長時間労働の縮減と働き方改革の推進

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

実績

長時間労働の縮減を図るため、時間外勤務の上限規制を行うとともに、各所属における業務量の平準化や、所属長から時間外勤務の上限時間の超過見込時における事前報告を求めるなどの取り組みを行いました。その取り組みの一つとして、令和 2 年(2020 年) 1 月から時間外勤務の事前申請の徹底や管理職員のマネジメントなど職員の意識向上を図るため、PC シャットダウンシステムを導入しました。

また、年次有給休暇などの取得促進の取り組みとして、4 半期ごとの健康管理年休にかかる通知のほか、ワーク・ライフ・バランス通信の発行など、休暇の計画的な取得促進につながるよう、職員への啓発を行いました。

<<実績>>

時間外勤務の縮減率 9.5% (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 12.7 日

取り組みに対する達成状況

【 ○ 】

#### (2) 時代に順応した人材育成のさらなる充実

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。

<b>取り組み</b>	<p>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。</p> <p>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るべき姿・職員像を掲げた人材育成の方針を策定します。</p>
<b>実績</b>	<p>研修事務の包括的委託については、各職制（主任～課長）への昇格年度に行う新任者研修について、これまでは職制毎に研修会社へ依頼していましたが、今年度はすべての職制を一括して研修会社へ依頼することで、一貫した内容の研修を実施することができました。また、類似科目の統合によるスリム化を行うなど、一部研修のあり方について見直しを行いました。</p> <p>人材育成基本方針については、外部の専門家や庁内の若手職員から意見・提案等を聴取しながら、今の時代に求められる能力や資質の検討を行いました。令和2年度中の改訂に向けて、引き続き取り組みを進めていきます。</p>
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
<b>【 ○ 】</b>	

<b>（３）文書管理の適正化の推進</b>	
<b>方向性</b>	<p>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。</p>
<b>取り組み</b>	<p>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。</p> <p>平成31年度当初予算：9,912千円</p>
<b>実績</b>	<p>旧システム時の倍以上の件数が新システムに文書登録され、管理の一元化が大きく進みました。後期にかけ、文書管理事務のさらなる統一化を図るため、年度当初に作成したシステム運用基準を充実させ、周知しました。ファイリングシステムについては、導入に向けた研修の成果を踏まえ、後期にかけて一部の部署でモデル実施を行いました。</p> <p>令和元年度決算：9,803千円</p>
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
<b>【 ◎ 】</b>	

<b>（４）民間提案制度の実施</b>	
<b>方向性</b>	<p>本市が保有する資産を有効に活用し、新たな財源確保を図るとともに、事業者にとっても企業価値の向上等につながるよう、ネーミングライツを含めた民間事業者等の創意工夫を生かした提案を募集します。</p>

取り組み	平成 30 年 7 月から、枚方市市有資産民間提案制度を開始し、岡東中央公園についてネーミングライツ契約を締結しました。今後も引き続きネーミングライツ契約の締結を推進するとともに、より効果的な市有資産の有効活用を推進します。
実績	<p>8 月末に締切ったネーミングライツの募集については、歩道橋や駅前広場花壇など 6 施設について 1 月にパートナー契約を締結しました。</p> <p>また、市有地等の有効活用については、元（仮称）北山社会教育施設用地の貸付について、10 月に公募を開始後 11 月に条件付一般競争入札を実施し、貸付予定者を選定しました。</p> <p>なお、貸付契約の締結に向け、貸付予定者と 1 月に基本協定を締結しました。</p> <p>※上記に係る収入は令和 2 年度に見込まれます。</p> <p>令和元年度決算：2,000 千円</p>
取り組みに対する達成状況	
【 ○ 】	

## 2. 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・利用者用駐車場の有料化の実施	「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、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。
実績	<p>必要駐車スペースの確定や実施手法など課題の抽出や解決に向けて、調査の実施や関係部署との協議など検討を進めました。</p> <p>引き続き、駐車場有料化に向けて、課題の解決など関係部署と協議を進めています。</p>
取り組みに対する達成状況	
【 △ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
4. 市有財産の有効活用	新たな財源確保策として施設へのネーミングライツ等、市が保有する土地・建物の有効活用に関して民間事業者等から提案を募集する制度を開始し、市有財産の有効活用を図ります。
実績	市有資産民間提案制度に基づくネーミングライツについては、市駅歩道橋をはじめ 6 施設において 1 月にパートナー契約を締結しました。また、市有地の有効活用については、元仮称北山社会教育施設用地において、一般定期借地権設定による貸付にかかる事業者を公募により選定し、契約に向けて 1 月に基本協定を締結しました。
取り組みに対する達成状況	
【 ○ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
14. 外郭団体等の経営健全化の促進	外郭団体等経営評価員の指摘等を受け策定した「外郭団体等の経営状況等の点検・評価結果に係る対応方針」に沿った取り組みを行います。また、平成25年6月に策定した「枚方市土地開発公社の経営の健全化に関する計画」については、平成29年度で計画期間が終了し、目標を達成しました。平成30年度以降は、再び健全化団体の基準を超えないよう簿価の管理を行うこととしており、平成30年度は基準以内を維持しました。令和元年度（2019年度）も引き続き適切な管理に取り組みます。
<b>実績</b>	令和元年度も簿価で約500万円を削減するなど適切に管理を行い、基準値以内を維持した。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ○ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
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。
<b>実績</b>	前年度同様、給与計算や健康診断業務等について、新システムによる安定的な稼働を行いました。 また、引き続き、当システムを活用して長期的かつ計画的な人材育成の推進をさらに図りました。 更には、令和2年度から導入する会計年度任用職員制度に対応するため、当該給与計算等に必要となる改修を行いました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
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。
<b>実績</b>	緊急修繕や頻繁な環境整備に迅速に対応できるように継続して職員の適正配置を行いました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
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みます。
<b>実績</b>	平成 30 年度に実施した人材育成の成果検証・分析結果に基づき、人材育成基本方針の改訂作業を進めました。また、不正行為の未然防止についての当事者意識の醸成を図り、市における倫理の保持及び法令の遵守を図るための「公務員倫理研修」や、問題や課題を発見する力、解決する力を身に付けるための、職員の提案能力向上に向けた研修を重点研修として設定した研修計画を策定し、引き続き職員研修・人材育成に取り組みました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ○ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
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・検証に取り組みます。
<b>実績</b>	枚方市人事行政制度調査審議会から受けた答申を踏まえて実施した給与や組織構造の見直し、現給保障の整理といった取り組みを進めるとともに、進捗状況について同審議会に報告し、意見聴取を行いました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

改革課題	取り組み内容・目標
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みます。
<b>実績</b>	これまでの給与制度の適正化に伴う激変緩和措置として実施してきた「現給保障制度」について、原則として令和 4 年 4 月 1 日までに解消を図るため、段階的な見直しを開始しました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

◆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。
<b>実績</b>	令和元年度職員採用試験において、採用管理システムを導入し、受験者の利便性の向上が図られたことにより、応募者数が増加しました。また、申込の受付から試験結果の通知までを、当システムを活用して一元管理できるようになり、これまで郵送で通知していた各試験結果を当システムからの通知に変更したことで、ペーパーレス化などの業務効率化が図られました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

テーマ	取り組み内容・目標
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。
<b>実績</b>	今年度から稼働した文書管理システムを運用し、文書登録の件数を大きく増加させるとともに、起案から決裁までに要する時間の短縮を図りました。また、前年度と比べて編綴される紙文書の量が減った簿冊が多く確認され、ペーパーレス化が図られました。
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

### 3. 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)

<b>実績</b>	公用車の広告掲載 (200,000 円) 広告付き地図等案内板 (1,306,000 円)
<b>取り組みに対する達成状況</b>	
【 ◎ 】	

### 4. 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。

実績	業務改善の重要性を理解し、業務改善スキルを向上することを目的として、令和元年度の新入職員を対象に、改善提案力アップ研修を実施しました。
	また、日々の業務で発生しているムダに気づき、原因を追究し解決策を考えることで、日々の業務に対して改善しながら取り組む意識を向上することを目的に、公募による業務効率アップ研修を実施しました。
取り組みに対する達成状況	
【 ◎ 】	

- ◆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。

実績	人権が尊重される職場風土の醸成に向けて、次長・課長を対象に人権研修を実施するとともに、すべての職員にとって意識向上の機会となるよう、職員人権研修を職場研修の必須課題としました。また、職員の公務員としての自覚を促すため、職場研修主担者を対象として公務員倫理研修を実施するとともに、職場研修の必須課題とし、さらなるコンプライアンス意識の向上を図りました。
取り組みに対する達成状況	
【 ◎ 】	

- ◆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。

実績	9月に公用車事故防止対策の強化を図るため、「公用車事故防止特別対策ガイドライン」を改定し、全庁的に周知を行い安全運転意識の向上に努めました。
	また、所属長を対象とした講習会の開催を含め、2回の安全運転講習会を実施するとともに、エコドライブ講習や同乗者によるバック誘導の実地研修の実施のほか、大阪府無事故無違反チャレンジコンテストに参加する等、職員の安全運転意識の向上に努めました。
取り組みに対する達成状況	
【 ○ 】	

- ◆入札・契約に係る職員の不正行為防止のため、総務部が実施するコンプライアンス推進の取り組みと連携して、全部局を対象とした合同研修会を実施することにより、より効果的な職員の意識啓発と向上を図ります。

実績	事務担当者及び管理職を対象として、不正行為の排除・未然防止に向けた内容等により、コンプライアンス推進の取り組みと連携して、2月に研修会を実施し、職員の意識啓発と向上を図ることができました。
取り組みに対する達成状況	
【 ◎ 】	

## 5. 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。

実績	女性活躍推進法に基づき、「女性採用比率」や「女性管理職比率」、働きやすい職場環境づくりに繋がる研修等の実績について公表しました。また、採用試験のPRとして、働きやすい職場であることを各大学でPRするとともに、ホームページ等で女性管理職のインタビューを掲載するなどの情報発信を行いました。
	取り組みに対する達成状況

### ◆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。

実績	職員団体との交渉内容（交渉録）を平成28年度から市ホームページに公開しており、令和元年度については、予算・人員要求や賃金確定要求に基づく交渉など、計5回分の交渉録を公開しました。
	取り組みに対する達成状況