

令和5年度 (2023年度)	総務部の取り組み
＜部長の方針・考え方＞ より質の高い市民サービスの提供のため、職員の能力開発、人材育成を一層推進することで組織力の向上を図るとともに、一人ひとりが組織の目標・理念を理解したうえで自ら考え行動していくこと、風通しのよい組織風土の全庁的な定着に向けて総務部が主導的役割を果たしながら、以下の取り組みを実践することで、失敗を恐れず変化・変革に果敢に挑戦できる組織の構築に取り組みます。 ① 目的意識をしっかりと持ち、失敗を恐れず変化に柔軟かつ迅速に対応できる人材の育成と、それを支える組織風土の醸成 ② 職責、組織を超えて横断的につながり、相互応援で業務平準化を図るなど組織一丸となる体制の構築 ③ 職員一人ひとりの思いや考えをくみ取る風通しの良さと、新しい発想を結集して、改善・挑戦し続ける組織の醸成、職員の心身の健康と安全を確保し、健康でいきいきとした職場づくりの推進 ④ 地方公務員としての役割や必要とされる能力を認識し、知識や必要な技術を身につけるため、自己研鑽を図りながら成長し続ける職員の育成 ⑤ より高いコンプライアンス、人権尊重の意識を醸成し、不正行為やハラスメントが発生しない組織の実現	
＜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 財産管理課 契約課 工事検査課	＜主な担当事務＞ (1) 職員の人事、人材育成、給与等に関する事務 (2) 公正な職務執行の推進、情報公開に関する事務 (3) 文書管理、法規、情報公開及び個人情報保護に関する事務 (4) 庁舎管理、統計に関する事務 (5) 市有財産総括管理・活用、財産区に関する事務 (6) 契約、建設工事の検査に関する事務

重点的な取り組み：変化・変革に挑戦できる職員の意識改革、風通しのよい職場づくり

令和3年3月に改定した人材育成基本方針の「理念」を実現するため、組織全体が、「職員のありべき姿」、「職員の行動指針」に基づき、方向性を一つにして人材育成の取り組みを行うよう、人事諸制度の改編や各種訓練・研修等の取り組みを進め、変化・変革に挑戦できる職員の意識改革をさらに図るとともに、風通しのよい職場づくりの浸透に向けた取り組みを進めます。

具体的には、人事評価制度の充実のほか、市の課題解決に向けた組織横断的なワーキンググループの設置など他部署との連携強化、組織の垣根を越えた積極的な取り組みに対する職員表彰、さらには新たに実施する EBPM 研修など、職員の意欲や成果に応えられる取り組みを通じ、継続的な庁内の活性化を図ります。

また、風通しがよく、働きやすい職場づくりに向けて、各種研修等を通じて幹部職員、管理職員を中心に組織全体の意識改革を進めるとともに、コンプライアンス意識の更なる向上、ハラスメント防止に向けた取り組みの改善、充実に取り組みます。特に、ハラスメントの防止については、全職員を対象としたアンケート調査を行い、前回調査（平成30年度）からの経年変化を把握するだけでなく、パワーハラスメントについては、発生に係るリスク分析を民間の専門的知見を活用して行い、有効な防止対策に関する改善提案を受けます。これを踏まえ、全職員を対象とした研修を行うなど、具体的かつ効果的な対応につなげ、引き続き、人権が尊重される職場風土の醸成をめざします。

実 績	① より実績に基づいた人事評価制度への見直し。 ② 職員の意欲を引き出す職員表彰の実施。 ③ E B P M研修等よりニーズに合った研修の実施。 ④ 職場におけるハラスメントに関する実態調査の実施、ハラスメント防止研修動画の配信。
説 明	① 係員以外の非管理職について、より職制に応じて、自らの役割と責任をもって各職場の実態や業務内容等も踏まえた目標設定のもとで行動することにより、目標に対する実績、達成感を感じ、やりがいをもって業務を遂行できる風土醸成に繋げるため、令和6年度から能力評価に加え、実績評価を導入することに向けて、また、管理職については、国の制度趣旨に添った評価制度に繋げるため、能力評価と業績評価の点数配分を見直すための制度整備を行い、より業績に重点を置くこととしました。 ② 顕著な功績をもたらした職員を積極的に表彰し、庁内に周知することで、職員のモチベーション向上と職場内のチームワーク向上、他の組織への意識啓発に繋がりました。令和6年度は、職員表彰に加えて、挑戦意欲のある職員がチャレンジし、さらに活躍できる職場づくりを進めます。 ③ 行政課題や市民ニーズへの対応力向上に向けて、データを分析・利活用して根拠に基づく政策立案を行うE B P M研修や、行政経済学の理論の一つで、各自がより良い選択を行う情報発信や選択肢の提示の工夫を行うナッジ理論研修など、職員研修の満足度を踏まえるとともに、よりニーズに合った研修となるよう次年度の職員研修計画を策定しました。 ④ 全職員を対象に、職場におけるハラスメントに関する実態調査を実施し、90.2%の職員からの回答を得ました。パワーハラスメントについては、職場ごとの発生リスク及び職場環境の特徴を可視化し、各所属長と共有することにより、要因分析と発生防止に向けた取り組みを行うよう促しました。併せて、同実態調査の結果を踏まえ、新たな研修機会の提供として、ハラスメント防止に係る動画の定期配信を開始しました。

重点的な取り組み：最適な組織・権限の実現に向けた取り組み

様々な行政課題の解決に向け、迅速かつ的確に対応していくためには、機能的・効率的、また、柔軟な組織体制を構築することが必要です。

そのため、今後を見据えた体制の構築については、市民にとってわかりやすく、かつ、利便性の高い組織でなければならないということを念頭においた上で、本市としての組織のあるべき姿や適正な規模等を見極め、より最適な組織体制の実現及び組織間の連携の推進に向けた取り組みを進めます。

あわせて、職員一人ひとりのモチベーションを高めるとともに、そのポテンシャルを最大限に引き出すことができ、より効率的な執行体制への転換を図るため、決裁権限の見直しなど各職制における権限のあり方の検証・検討を進めます。

実 績	① より効果的で機能的な執行体制の確立を図るための機構改革の実施。 ② スムーズなステップアップに繋がるよう「係制」を導入。
説 明	① 行政課題への的確な対応や、重点施策の迅速かつ確実な実施に向け、原則「室」を廃止するなど、より機動力のある組織体制の整備を行い、市民サービスの向上を図るため関連する手続きの窓口を統合するとともに、妊産婦や子ども、子育て世帯へ一体的に相談支援等を行う機能を有する「まるっと子どもセンター」の設置など、令和6年度の機構改革の実施に向けた整備を行いました。 ② 庁内各課の事務執行体制について、将来の管理職候補を育成し、また、各職制における役割と責任を明確化することで、やりがいと達成感を感じることができるよう決裁権限も含めた見直しなど、令和6年度からのこれまで課長代理が統括を担っている「グループ制」から係長が業務マネジメントを行う「係制」への移行に向けた整備を行いました。

重点的な取り組み：健康経営の推進

全ての職員が心身ともに健康で、いきいきと働くことができる環境を整備することで、より良質な市民サービスの提供につなげることを目的に、令和4年度から庁内の健康経営の推進を本格実施し、令和5年3月に、大阪府内の自治体では初めて、経済産業省が設計している顕彰制度である健康経営優良法人2023（大規模法人部門）の認定を取得しました。

これまでからの取り組みに加え、今年度は新たな取り組みとして、メンタルヘルス不調者への対応として、「職場復帰支援の手引き」の作成、ストレスチェックで高ストレスだった職場などを対象とした専門職によるプッシュ型の面談を実施するとともに、長時間労働の縮減に向けた更なる取り組みとして、各部に対し部内各課の時間外勤務の状況を毎月提供し、業務の平準化の促進と労務マネジメントの拡充を図ります。

さらには、公民連携の枠組みを活用し、禁煙や運動習慣などの健康講座を開催し、職員のヘルスリテラシーの向上も図っていきます。

引き続き、職員のワーク・ライフ・バランスの推進や健康診断の受診勧奨なども実施しつつ、健康経営を推進し認定取得を目指すとともに、市内事業者における健康経営の推進の旗振り役として、その支援を行っている健康福祉部と連携しながら、市内で働く方の健康づくりの取り組みを進めます。

実 績	① 職員のメンタルヘルス対策を実施。 ② 職員のワーク・ライフ・バランスの推進。 ③ 健康経営の更なる推進。
説 明	① メンタルヘルス不調により長期休業となった職員及びその所属への職場復帰支援の手引きとして、療養中の過ごし方、休業中の相談窓口などを盛り込んだ「職場復帰に向けたしおり」を発行し、各職場での活用を図ったほか、新規採用者全員を対象とした保健師面談を実施しました。 ② 新たな取り組みとして、ストレスチェックの結果、時間外勤務の状況、健診結果などの状況を踏まえ、専門職である健康管理医と保健師が選定した対

	象者にプッシュ型面談を実施しました。 また、長時間労働の縮減に向けた取り組みとして、各部に対し、月 45 時間、年 360 時間の時間外勤務の上限を改めて周知するとともに、毎月の時間外勤務の状況に係る情報を提供し、業務の平準化と適正な労務管理の確保に努め、選挙等を除く時間外勤務時間数は前年度対比で約 7.3%の減となりました。 ③ 公民連携の枠組みを活用してセミナーを実施し、健康経営推進の意義のほか、食生活、運動、禁煙といったヘルスリテラシーの向上を図りました。 これらの取り組みの結果、昨年度に引き続き、健康経営優良法人 2024（大規模法人部門）の認定を取得しました。
--	--

重点的な取り組み：社会状況に適応した執務環境の整備

公文書の組織管理を徹底することを目的に進めているファイリングシステムの導入作業においては不要な保管庫等を撤去することから、執務室の省スペース化が図られているところであり、生み出されたスペースを来庁者の待合場所を拡充する等、市民目線に立った明るい庁舎づくりを進めるとともに、令和 6 年度前期にオープンを予定している③街区における枚方市駅前の行政サービスにおいては、風通しのよい職場環境の構築や臨機応変な市民対応を目指すため、固定しがちなコミュニケーションを円滑にするためのフリーアドレスに対応した什器等の導入を検討します。

また、エネルギー資源価格の高騰の影響により、電気使用料金の上昇が続いている中、現在、本庁舎内の執務室等で設置している照明を、消費電力の少ない LED 照明に更新することにより、電気使用量の抑制を図り、温室効果ガスの排出削減に取り組めます。

実 績	① ファイリングシステムの導入。＜18 部署＞ ② ステーションヒル枚方の執務室にフリーアドレス用什器の導入。 ③ 本庁舎内の執務室等に LED 照明の導入。
説 明	① 令和 5 年度は、ファイリングシステム導入対象 42 部署に対して導入説明会を実施し、対象となる全 111 部署への説明会を完了しました。また、新たに 18 部署でシステム導入を終え、これまでの導入部署は 44 部署となり、全体の導入率は 39.6%となっています。 ② 令和 6 年 9 月にオープンするステーションヒル枚方の行政サービスフロアの執務室については、可変的な配席が可能なフリーアドレスに対応した什器の導入を行います。 ③ 令和 5 年 10 月に本庁舎内の執務室等の照明を LED 照明に更新し、令和 5 年 10 月から令和 6 年 3 月の期間において前年度比の消費電力 13 万 6,800kWh の削減を図りました。電気使用料金についても前年度比からの削減料金から LED 照明リース料を差し引いた LED 照明導入による効果額は 521 万円となっています。

重点的な取り組み：市有財産の有効活用による財源確保

未利用となっている市有地については、課題整理を終えたものから順次、売却を進めており、今年度は、元市営住宅用地（藤阪中町）などの売却に取り組めます。

また、ネーミングライツについては、これまでから募集している施設に加えて新たに生涯学習市民センターや運動公園などの対象施設や、イベントや講座等のソフト事業における対象事業の拡大に取り組めます。また、これらの施設、事業で契約締結に結び付けられるように、すべての対象施設を紹介する統一的なパンフレットの配布、メールによる情報発信や企業訪問を行うなど、積極的な情報発信に努めることにより、事業者の参加意欲の向上に繋がる取り組みを進めます。
（効果額：9,016万円）

実 績	① 元市営住宅用地（藤阪中町）などの未利用地の有効活用に向けた課題整理を進め、一般競争入札を実施。 <売却合計 1,674.37 m² 売却総額 176,689 千円> ② 総合文化芸術センター別館（メセナホール）及び伊加賀スポーツセンターの2施設で新たにネーミングライツを導入。 <ネーミングライツ料 1,000 千円/年>
説 明	① 引き続き未利用地の有効活用に向けて所管課との協議を行い、課題整理を終えたものから順次一般競争入札を実施します。 ② 募集対象施設を拡大し、一斉公募を実施するとともに、応募がなかった施設について随時先着募集を行いました。 （約350の企業や団体を対象にパンフレット配布、メールによる情報発信及び企業訪問を実施。）

重点的な取り組み：契約発注した業務の効果的な履行の確保の推進

発注した業務がより効果的に履行されるよう、監督及び検査の水準の向上を進めます。具体的には、委託業務の適正な管理を行うため、履行確認の手引や再委託に関する指針を整備し、その内容を浸透させる手法として、内部統制制度の活用や職員研修に取り組めます。また、仕様書の品質を向上させるため、引き続き共通仕様書の整備を進めます。

あわせて、委託業務の品質を確保するため、入札参加資格要件の見直しに取り組むとともに、事業者には不正又は不誠実な行為があったときには厳正に対処するよう取り組みを続けます。

実 績	① 「履行確認（監督及び検査）に関する手引」、「再委託（下請）に関する指針」及び共通仕様書の整備。 ② 内部統制制度リスク評価シートにおけるリスク予防策の充実及び監督検査を含む契約事務研修の実施。 ③ 委託業務の品質の確保のための入札参加資格要件の見直し。 ④ 入札参加停止の要綱の見直し及び契約約款の違約金条項の追加。
説 明	① 履行確認や再委託に係る事項についての庁内向けのマニュアル及びビルメンテナンス業務等10種類の委託業務についての共通仕様書を整備し、委託業

	務の適正な履行の確保を図りました。 ② 内部統制制度リスク評価シートにおけるリスク予防策に監督及び検査に関する評価項目を追加し、また、全職員を対象とした契約事務研修において、監督検査について理解を深めるよう取り組みました。 ③ 入札参加資格要件に、本市発注業務の履行が粗雑であったことによる入札参加停止措置を受けていないことを追加しました。 ④ 受注者の不適正行為に対し、より厳正に対処することができるよう、入札参加停止期間等を見直し、また、違約金の適用対象を拡大しました。
--	---

重点的な取り組み：電子契約の推進

令和4年度(2022年度)から本市独自に試行運用している電子契約について、令和5年度(2023年度)から、大阪府における電子契約システム共同化に参加するとともに、各課で行う契約締結に活用範囲の拡大を進め、導入効果を高めます。

実 績	① 電子契約の本格実施。 ② 電子契約の主管課専決案件への拡大に向けた試行の実施。
説 明	① 令和5年6月に、大阪府の共同調達事業により選定された業者と契約し、受注者の負担軽減及び契約事務のペーパーレス化を図りました。 ② 電子契約の主管課専決案件での試行実施をして課題の洗い出しを行い、主管課専決案件への拡大に向けた取り組みを進めました。

重点的な取り組み：工事関係図書の電子化について

現在、施工計画図や完成図書などの工事関係図書については、施工写真等の電子納品を除き、その多くを紙による納品を求めています。そのため、工事関係図書の保管場所の確保や全庁的に進めています業務の電子化を踏まえ、省スペース化や業務の効率化の観点から、電子化での提出が可能な図書の選定や、簡素化に向けた検討を行い、双方の負担軽減に繋がるよう取り組みを進めます。

実 績	① 令和6年度から試行運用を予定している「情報共有システム」の活用に向けて関係課と協議を実施。
説 明	① 国が定める機能要件を満たした情報共有システムの活用について検討を行い、令和6年度から、「発注者指定型」と「受注者希望型」の2つの手法で試行することとしました。

重点的な取り組み：公用車の電動化の推進

2030年度までの公用車における電動車の導入目標と年次別移行計画や、令和4年11月に定めた「枚方市電動車等導入指針」に基づき、枚方市地球温暖化対策実行計画（枚方市役所CO₂削減プラン）に掲げる温室効果ガスの排出削減に向け、電動化に向けた年次別移行計画の進行管理

に取り組むことにより、引き続き、全庁的な取り組みとして進めます。

実 績	① 公用車の電動車化の推進。
説 明	① 公用車の電動車化の計画的な導入と安全装備の標準化を図るため、「公用車の導入基準」や「公用車の導入等の手続き」を定めた「枚方市電動車等導入指針」に基づき、令和5年度は、電気自動車（軽自動車）2台をリース方式により導入しました。 今後も、令和12年度（2030年度）までの公用電動車の導入目標と年次別移行計画等に基づき、全庁的な公用車の電動車化に取り組めます。