

令和7年度  
(2025年度)

## 総務部の取り組み

### ＜部長の方針・考え方＞

組織目標の達成に向け、職員一人ひとりが組織の目的や自身の役割を理解したうえで、自ら考え行動する職員を育成します。また、より質の高い市民サービスの提供や市民満足度の向上に資するよう、総務部が主導的役割を果たしながら職員の能力開発、人材育成をより一層推進し、以下の取り組みを実践することで、職員のモチベーションやウェル・ビーイングの向上を図り、職員がいきいきと働き続けることができる体制の充実と職場風土の醸成に取り組みます。

- ① 多様な職種の安定的な確保と効果的・効率的な人材育成による組織力の向上
- ② 業務改革や職場環境改善などを通じた業務の効率化・平準化
- ③ ハラスメントが発生しない組織の実現と職員の健康と安全の確保などいきいきと活躍できる職場づくり
- ④ 組織としてのミスや不正行為の防止とコンプライアンスの強化
- ⑤ 長期的に持続可能な庁舎機能の検討
- ⑥ 市有財産の有効活用方策について検討

### ＜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  
財産活用課  
契約検査課

### ＜主な担当事務＞

- (1) 職員の人事、給与、人材育成等に関する事務
- (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：職員がいきいきと働き続けることができる職場づくりと職員のウェル・ビーイングの向上【施策シート：31－04及び31－06】

社会情勢の急激な変化に伴い、市民のニーズが複雑・多様化する中、限られた人材でより良い行政サービスを提供するためには、職員を安定的に確保し、成長を促すとともに、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを確保し、その能力を十分に発揮できる職場風土の醸成が必要です。その取り組みとして、生産年齢人口の低下に伴い人材確保が困難となる中でも、職員採用においては、本市職員として働くことに魅力を感じてもらえるよう情報発信と採用手法の見直しを行います。また、職員研修の理解度や満足度を確認しながら、よりニーズに合った職員研修計画を策定し、実行することで効果的な人材育成を図るとともに、昨年度に見直しを行った人材育成基本方針に基づき職員のキャリアプランを踏まえた長期的な育成による組織力の維持・向上を図ります。

人事諸制度の改編等の取り組みを進めるとともに、職場内でのコミュニケーションを積極的に図りながら、一人ひとりが自らの役割と責任を理解し行動することで、達成感を感じ、やりがいをもって業務を遂行できる風土を醸成します。また、職員の組織に対する思い入れや愛着を高めることができるようエンゲージメントの把握に努めます。他にも、顕著な功績をもたらした取り組みに対する職員表彰など、職員の意欲や成果に応えられる取り組みを通じて、職員のモチベーション向上を図り、継続的な庁内の活性化を図ります。

働き続けやすい環境づくりに向けては、3年連続で認定取得した健康経営優良法人に関する取り組みを推進し、長時間労働の削減に努めるとともに、メンタルヘルス対策に関する指針を策定します。また、子育て、介護、治療と仕事の両立が図れる環境の整備など、あらゆる世代の職員がウェル・ビーイングを高めながらいきいきと働き続けることができる職場づくりを進めます。

| 取り組みの成果を測る指標              | 令和7年度目標値 | 令和6年度実績 |
|---------------------------|----------|---------|
| 職員研修受講者の満足度               | 100%     | 68.4%   |
| 時間外勤務手当額の減少額<br>(令和4年度比較) | 3,250万円  | ▲863万円  |

### 重点的な取り組み：働きやすい職場づくりに向けたハラスメント防止対策の充実

職員が働きやすい職場づくりに向けて、入職年次や職制・任用形態等に応じたハラスメント防止研修に引き続き取り組むとともに、ハラスメントが起きにくい職場づくりに重要な、コミュニケーションの充実に関する研修など研修内容の充実を図ります。ハラスメントを受けた、見聞きしたという職員が相談窓口気兼ねなく相談できるよう、相談制度の周知等に取り組むとともに、職員に寄り添った対応を迅速かつ適切に行ってまいります。

### 重点的な取り組み：女性活躍推進と男性職員の育児休業の取得促進

#### 【施策シート：12—01】

更なる女性活躍の推進を図るため、ロールモデルとなる女性管理職のインタビューの市ホームページや庁内報への掲載や女性管理職との座談会の実施などにより、仕事と育児の両立に係る不安の解消に努めるとともに、管理職のやりがいや魅力を積極的に発信します。

育児休業は仕事と育児の両立支援の取り組みであり、男性職員の育児休業の取得を促進することは、女性が働きやすい環境の推進にもつながるものです。

本市では、2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合の目標数値を令和7年度に85%、令和8年度に100%と設定しています。この目標達成に向けては、男性育休は当たり前という職場風土を浸透させることが必要であることから、新入職員をはじめとする各職制の研修の場を活用した制度の意義と内容等の周知・啓発、計画的に育児に関する休暇・休業の取得につなげられるよう、対象職員が所属長との面談の際に用いる男性職員向けの育児に係るリーフレットの更なる活用、育児休業を取得した男性職員との座談会の実施など、より効果的な取り組みを実施していきます。

| 取り組みの成果を測る指標           | 令和7年度目標値 | 令和6年度実績（参考） |
|------------------------|----------|-------------|
| 2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合 | 85%      | 76.0%       |
| 管理職に占める女性の割合           | 30%      | 28.1%       |

## 重点的な取り組み：効率的な事務執行のための保存文書の管理の適正化

適切かつ効率的な事務執行に資する文書管理制度の構築に向け、過年度文書（紙保存）の文書保存量の把握と、文書引継ぎを前提とした書庫スペースの適正配置・集約化に取り組みます。

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については、引き続き未導入部署へ積極的な支援を行い、早急に全庁導入を達成するとともに、定着・維持管理のための内部点検制度を導入します。

## 重点的な取り組み：新庁舎を見据えたわかりやすく使いやすいオフィス環境の整備

### 【施策シート：１８—０１】

新庁舎整備を見据え、来庁市民にとって便利でわかりやすく、ゆったりと手続きができ心地よく過ごせる空間づくりや、職員の新しい働き方を実現する執務環境の整備など、将来にわたって使用しやすい新庁舎整備に向けて必要な機能を検討します。

また、現庁舎においても、課名表示の多言語化や老朽化した事務椅子の更新を行うなど、ステーションヒル枚方内行政サービスフロアに導入したユニバーサルレイアウト及びクラウドPBXについての検証を行いながら市民にわかりやすく職員が使いやすい庁舎環境の整備を計画的に推進します。

| 取り組みの成果を測る指標                          | 令和７年度目標値 | 令和６年度実績（参考） |
|---------------------------------------|----------|-------------|
| 組織変更や人員増減に対応しやすいユニバーサルレイアウトを採用した延べ職員数 | 250 人    | 184 人       |

## 重点的な取り組み：市有財産の有効活用による財源確保

### 【施策シート：３１—０１】

公有地の売却推進に向け、未利用となっている市有地については、課題整理を行った上で、順次売却を進めており、今年度は、元自治会館用地（長尾元町３丁目）などの売却に取り組みます。

また、市有財産の有効活用を図るため、市有資産民間提案制度の運用改善や、事業廃止等によって不要となった市有財産の活用の在り方について検討を進めます。

また、ネーミングライツの推進に向け、これまで応募がなかった施設について、募集条件の見直しを図った上で新規施設と合わせて一斉募集を行います。また、より多くの施設で契約締結ができるよう、一斉募集に向けてPRパンフレットを更新し、積極的な情報発信に取り組みます。

そのほか、新たな財源確保策として、市有施設を活用した有料広告などの他市事例の調査・研究を幅広く行い、効果が見込まれるものについては民間事業者に提案を募ります。

| 取り組みの成果を測る指標                  | 令和 7 年度目標値        | 令和 6 年度実績（参考）     |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| 未利用地の売却価格                     | 3, 819 万 3, 000 円 | 3, 505 万 3, 000 円 |
| ネーミングライツ募集施設数<br>に対する導入施設数の割合 | 100%              | 63%               |

## 重点的な取り組み：契約履行水準の向上及び入札契約制度の円滑な推進

委託業務について、履行監督票や再委託指針の運用を定着させ、また、工事について、施工プロセスのチェックと評定の連動を推進するなどの取り組みを展開し、履行監督、検査水準のさらなる向上を図ります。

工事について、情報共有システムの活用と合わせて工事関係図書の電子化、遠隔臨場の本格導入に向けた取り組みを推進し、受注者の負担軽減ひいては履行の効率化を図っていきます。

令和 8 年度を目途に、国のガイドラインや大阪府、他市の状況等を参考に、工事の設計変更手続きの明確化に向けて検討を進めます。

また、令和 8 年度に向けて、小規模な工事について、通常工事より発注までの手続及び監督検査を簡素化する方法を検討します。

物価上昇を踏まえて各課で締結することができる契約について、その範囲を拡大し、あわせて、電子契約の対象とするとともに電子決裁の活用や実務手引の充実などにより、調達事務の適正性を確保しつつ、全庁的な契約事務の電子化と効率化を推進します。