

令和8年度  
(2026年度)

## 総務部の取り組み

### <部長の方針・考え方>

「各課の所管する業務を推進することが、市全体の業務の下支えとなり全職員が市民のために働くことができる」という認識を、総務部の所属職員一人ひとりが理解し、責任感を持って自ら考え行動できるよう育成します。また、職場におけるコミュニケーションを重視し、活発な意見交換ができる楽しく明るい職場風土を醸成することで、所属職員が一丸となり、協力し合いながら様々な課題に積極的に取り組みます。

さらに、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全職員の能力開発・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、職員のエンゲージメント（職員の組織や仕事への貢献意欲）の向上を図り、職員がいきいきと働け、その能力を最大限に発揮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率的・効果的な人材育成による組織力の維持・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の検討
- ⑦ 契約履行水準の向上や入札契約制度の円滑な推進

### <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：職員のエンゲージメントの把握による職場環境改善

### 【施策シート：31-04、31-06】

少子高齢化・人口減少の進展により、労働力人口が減少し、全国的に人手不足の深刻化が進み、人材確保が大きな課題となっている中、複雑化・多様化する地域課題や市民ニーズに対応していくためには、職員を安定的に確保し、成長を促すとともに、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる職場環境を整備していくことが必要です。そのため、職員採用においては、本市が求める人材の計画的かつ安定的な採用に向けて、令和8年4月に終期を迎える職員定数基本方針の改定を行うとともに、あらゆる機会を捉えて、本市職員として働くことに魅力を感じてもらえるよう様々な方策を講じて積極的に情報発信を行います。

また、職員研修の理解度や満足度が高まるよう、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、人材育成基本方針における理念のさらなる浸透や、未来を見据えた長期的な人材育成による組織力の維持・向上を図ります。

加えて、職員が職場に対する愛着心や働きがい等を高め、達成感を感じながら、やりがいをもって業務を遂行できる職場風土を醸成するため、エンゲージメント調査を本格実施し、結果をもとに具体的な対応策を講じることで、組織の強みの強化や課題を解消するとともに、職場環境の改善や組織の活性化を図り、結果として市民サービスの向上へとつなげます。

そのほか、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につなげま

す。

さらに、働き続けやすい環境づくりに向け、メンタルヘルス対策の取り組みとして、令和8年1月に策定した「枚方市職員 心の健康づくり指針」に基づき、引き続き、ストレスチェックの分析・活用、健康管理医・保健師面談など、様々な取り組みを実施します。

長時間労働の縮減をはじめとする職員のウェルビーイング向上のための取り組みについては、各部への時間外勤務の状況等に係る情報提供など、これまで実施している取り組みに加え、エンゲージメント調査の結果を活用してさらに実効性のある取り組みを検討し、実施します。

4年連続で大阪府内の自治体では唯一認定取得している健康経営優良法人については、今後も取り組みを推進し、職員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境のさらなる改善を進め、より質の高い市民サービスの提供につなげます。

取り組みの成果を測る指標	令和8年度目標値	令和7年度実績（参考）
職員研修受講者の満足度	100%	94.3%
エンゲージメントスコア （年度内でのスコア比較）	年度内でのスコア向上	▲0.3 ※試行実施

### 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として、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を引き続き実施するなど、パワーハラスメント等の防止に取り組みます。あわせて、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に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、迅速かつ適切に職員に寄り添った対応を行います。

また、法的義務となるカスタマーハラスメント対策として、現行の「社会的妥当性を逸脱した苦情等への対応マニュアル」にカスタマーハラスメントの内容を追記して方針等を明確化するとともに、庁内掲示用ポスターの作成や、職員を対象としたカスタマーハラスメント対応研修の実施など、カスタマーハラスメントの防止及び発生した際の適切な対応ができるよう取り組みます。

### 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】

今後、さらなる女性活躍の推進を図るため、現在の職員の男女比等も踏まえ、管理職に占める女性の割合の目標値をこれまでの30%から35%へと引き上げています。目標の達成に向けての取り組みとして、ロールモデルとなる女性管理職のインタビューやメッセージ、活躍事例などを市ホームページや庁内報へ掲載するほか、女性管理職との座談会の開催などにより、仕事と育児、介護などの両立や、キャリアアップに係る不安の解消に努め、管理職のやりがいや魅力の周知に努めます。また、すでに管理職となった職員へのフォロー体制を検討します。

また、女性が働きやすい職場環境の推進につなげるとともに、男性職員も育児に参加することが当たり前となるよう、男性職員の育児休業の取得を促進しており、令和8年度は2週間以上の育児休業取得率100%をめざします。

加えて、性別にかかわらず、職員が安心して育児休業を取得することができる職場風土を醸成するためには、様々な種類の休暇をはじめとする制度の整備とその周知・啓発による職員の意識づけはもちろんのこと、体制整備も必要となることから、今後も関係法令等の動きに的確に対処していくとともに、引き続き、代替職員の確保など、適切な職員配置に努めます。

取り組みの成果を測る指標	令和8年度目標値	令和7年度実績（参考）
管理職に占める女性の割合	35%	29.4%
2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合	100%	76.9%

### 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、引き続き過年度文書（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、全庁導入を開始して5年が経過していることから、早急に全庁導入を達成するよう未導入部署へ積極的な支援を行うとともに、定着・維持管理のための内部点検制度導入を進めます。

### 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引き続き検討します。

現庁舎においては、ユニバーサルレイアウトの導入や古い事務椅子の更新を行うなど、コミュニケーションの活性化や働きやすい執務環境づくりに取り組みます。また、公用車管理のDX化に取り組むなど、事務の効率化を図ります。

取り組みの成果を測る指標	令和8年度目標値	令和7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	390人	359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】

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、田口山小学校関連用地（田口山3丁目）などの売却に取り組みます。

ネーミングライツについては、対象施設における新たなパートナー獲得のため、今年度も、引き続き一斉募集を行います。

また、売却に至らない未利用地や、契約に至らないネーミングライツ対象施設の活用に向けて、市有資産民間提案制度における募集方法等の見直しに取り組みます。

加えて、現市有財産の利用状況等の実態把握を行うなど、さらなる財源確保に向けた制度の検討を進めます。

取り組みの成果を測る指標	令和8年度目標値	令和7年度実績（参考）
未利用地の売却価格	5,200万円	1億952万円※
ネーミングライツ募集施設数 に対する導入施設数の割合	100%	63%

※区分所有建物の売却額を含めています。

### 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、評定の試行に向け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、履行監督・検査水準のさらなる向上に取り組みます。

工事について、情報共有システムの活用とあわせ、工事関係図書の電子化や遠隔臨場を活用し、受注者の負担軽減ひいては効率的・効果的な監督検査を進めるとともに、工事の設計変更手続きを明確化した設計変更ガイドラインの試行運用を行い、国のガイドラインや大阪府、他市の状況等を参考に、設計変更及び契約変更が適正かつ円滑に行われるよう課題の整理を行います。

また、小規模な工事について、通常工事に比べ、発注までの手続き及び監督検査を簡素化する少額工事制度を導入します。

加えて、電子契約や電子見積合せの活用を進め、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引き続き推進します。