

令和7年度
(2025年度)

総務部の取り組み実績

<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7年度実績
職員研修受講者の満足度	100%	94.3%
時間外勤務手当額の減少額 (令和4年度比較)	3,250万円	△1,453万円

実 績	① 職員採用における情報発信、及び採用手法の見直しを行うとともに、人材育成基本方針等を踏まえた研修の実施と、よりニーズに合った令和8年度研修計画を策定。 ② エンゲージメント調査の試行実施、及び顕著な功績への職員表彰により、やりがいをもって業務を遂行できる風土を醸成。＜市政貢献表彰：5件、善行表彰：1件＞ ③ 各部における長時間労働の縮減の取り組みの促進、「枚方市職員心の健康づくり指針」の策定、仕事と生活の両立に資する休暇・休業制度の整備と取得の促進、健康経営優良法人2026（大規模法人部門）の認定の取得（4年連続）。
説 明	① 職員採用について、京阪電車1編成での車内掲示やSNS等による情報発信を行うとともに、1次試験の試験内容について録画面接から適性検査（SCOA）への変更や、事務員の障害者対象の区分について応募要件を拡充するなど、申込者数の拡大に向けた見直しを行いました。また、令和7年3月に中間見直しを行った人材育成基本方針の内容等を踏まえ、市職員としての長期的なキャリアプランを考える機会を創出するため、新入職員研修としてキャリアデザイン研修を実施するとともに、研修受講後のアンケートやエンゲージメント調査の結果等を踏まえ、組織力の向上を図るためのコーチング研修など、よりニーズに合った令和8年度研修計画を策定しました。 ② 組織の強みの強化や課題の解消、職場環境の改善や組織の活性化を図るため、公民連携プラットフォームを通じて、専門事業者によるエンゲージメント調査を試行実施するとともに、専門事業者の伴走支援のもと、モデル職場を中心に職場環境改善の取り組みを実施しました。また、顕著な功績をもたらした職員を積極的に表彰し、表彰式や懇談の様子を庁内報で周知することで、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。 ③ 時間外勤務手当額の減少額については、給与改定により給与額が上昇したこともあり、目標を達成できませんでしたが、各部に対し、時間外勤務の状況の情報提供を行い、時間外勤務時間の縮減の取り組みの促進を図ったところ、対前年度比で約2%の減少となりました。令和8年度も、引き続き、時間外勤務時間の縮減に取り組みます。また、職員が心身の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場づくりを推進し、メンタルヘルス対策の計画的かつ継続的な実施につなげるため、「枚方市職員心の健康づくり指針」を策定し、職員への

	周知を行いました。さらに、介護休暇・部分休業制度の改正、仕事と生活の両立に資する休暇・休業制度の周知と取得の促進に取り組みました。
--	---

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いきます。

実 績	① 入職３年目の職員、課長職員、各課より選出された職区分の異なる職員及び会計年度任用職員等を対象としたハラスメント防止研修の実施並びに啓発の取組としてハラスメント防止通信の定期配信。 ② 相談制度の周知及び運用。
説 明	① 毎年度実施している入職３年目の職員並びに任期付職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員を対象としたハラスメント防止研修を実施しました。また、課長職員を対象に、育児・介護・看護等の休暇制度及び関連するハラスメント（マタハラ・パタハラ・ケアハラ・パワハラ）について正しい知識と理解を深めることを目的としたハラスメント防止研修や、各課より職区分の異なる職員を選出し、ハラスメント防止について職員全体の意識を高め、コミュニケーションの工夫を知ることで職場のハラスメントを未然に防止することを目的とした研修を実施しました。併せて、全職員への啓発として、グループウェアの掲示板において「ハラスメント防止通信」を定期的に配信しました。 ② ハラスメント外部相談窓口や庁内のハラスメント苦情相談員等について記載した「ハラスメント相談のしおり」をグループウェアのファイル管理に掲載するとともに、各施設の更衣室等に掲示し、ハラスメント相談体制について周知しました。併せて、ハラスメント苦情相談を受け付け、事案に応じた対応を行いました。

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7年度実績
2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合	85%	76.9%
管理職に占める女性の割合	30%	29.4%

実 績	① 女性管理職のロールモデルの提示。 ② 男性職員の育児休業の意義と制度内容の周知と啓発の推進。 ③ 枚方市特定事業主行動計画（第二期）の策定。
説 明	① 女性職員のキャリアアップ意欲の向上につなげるため、キャリアデザイン研修を引き続き実施し、管理職の魅力ややりがいを知ってもらい不安解消を図りました。また、役職定年となった元部長級女性職員に女性活躍アドバイザーとして就任してもらい、女性管理職のロールモデルとしてのインタビュー記事を庁内ネットワークにて紹介するとともに、女性管理職との座談会を実施しました。 ② 新入職員、新任主任・主査、係長・監督の研修の場の活用、「男性職員の育児にかかる休暇・休業リーフレット」の活用、育児休業を取得した男性職員の座談会の開催とその実例をまとめた庁内報「ワーク・ライフ・バランス通信」の発行等を通じて、「男性育休は当たり前」という職場風土の浸透に取り組みました。2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合は、対前年度比で約2.9ポイント増加し、76.9%となりましたが、目標を達成できませんでした。令和8年度も、目標達成に向け、男性職員の育児休業取得促進に取り組みます。 ③ 職員意識アンケートを実施の上、その結果を踏まえ、枚方市特定事業主行動計画（第二期）を策定し、職員への周知を行いました。

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。

実 績	① 書庫等調査の実施。＜14 部署＞ ② ファイリングシステムの導入。＜4 部署＞ ③ ファイリングシステム内部点検制度の検討。
説 明	① 各課の書庫等の使用状況と、各課の保有する文書量を把握するため、各課立会いで書庫等の実地調査を行うとともに、書庫等の適正利用について指導しました。 ② ファイリングシステム未導入部署に対する支援を継続して行い、そのうち新たに4 部署の導入が完了しました。 ③ ファイリングシステム導入済み部署への定着・維持のための取組として、総務部職員課に対して試行的に実施した内部点検結果について評価を行いました。内部点検制度の構築に向け、引き続き、課題の整理及び実施手法を検討していきます。

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7年度実績
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	359 人

実 績	① 事務椅子の更新。＜200 脚＞ ② ユニバーサルレイアウトの導入及びまるっとこどもセンターの執務スペース拡充。＜令和7年度実績 175 人＋令和6年度末実績 184 人＝359 人[累計]＞ ③ 職員向けユニバーサルレイアウト等に関するワークショップ開催。＜12 人参加＞
説 明	① 老朽化した事務椅子の更新については、現庁舎における庁舎環境整備の取り組みとして順次更新しています。 ② 新庁舎整備を見据えた職員の新しい働き方を実現する執務環境整備については、組織変更や人員増減にも対応しやすいユニバーサルレイアウトの導入を順次進めています。

	③ 新庁舎整備に向けた必要な機能の検討については、職員を対象としたユニバーサルレイアウト等に関するワークショップを開催し、職員自ら新しい働き方や執務環境について検討しました。
--	---

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7年度実績
未利用地の売却価格	3,819万3,000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む。

実 績	① 市有財産の売却。＜20件：売却総額109,520千円＞ ② ネーミングライツの契約満了に伴う再募集、及びこれまで応募がなかった施設の募集条件を見直した上での一斉募集実施。＜契約満了に伴う再募集施設の契約数：3施設、募集条件見直し施設の契約数：2施設＞
説 明	① サンプラザ3号館の区分所有建物の売却のほか、都市計画道路整備事業残地については、対象地の特性を踏まえた上で入札を実施し、枚方藤阪線や中振交野線、牧野長尾線などの不用地を売却しました。今後も未利用地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 一斉募集については、新規施設や契約満了を迎えた施設など19施設を対象に実施し、関係団体の協力を得て積極的な情報発信に努めた結果、契約満了に伴う再募集施設の契約、及び楠葉中宮線横断歩道橋や東部公園野球場において新たにパートナーを獲得しました。引き続き事業者の応募意欲を高めるための工夫を行うなど、より多くの施設で契約締結ができるよう取り組みます。

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、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。

実 績	① 委託業務及び建設工事における履行水準の向上。 ② 工事におけるICT技術を活用した履行監督業務の効率化。 ③ 設計変更ガイドラインの策定。 ④ 入札契約制度の円滑な推進。
説 明	① 委託業務において、監督職員が「履行監督票」を使って適切に履行の確認を行い、受発注者間の認識の齟齬を減らしました。また、再委託指針に基づいた再委託に関する項目を仕様書に記載し、再委託先の業務に対する責任の所在を明らかにすることで履行水準の向上が図れました。建設工事においては、成績評定と連動した施工プロセスチェックを活用することで、現場監理の状況を容易に把握することができるようになり、履行監督及び検査水準の向上が図れました。 ② 情報共有システム及び遠隔臨場の活用を行うとともに、これまで受注者が紙書類で納品していた工事関係図書を電子データでの納品も可能とする電子納品の運用を行い工事監理業務の効率化及び受発注者間の負担軽減を図りました。 ③ 建設工事において、国や大阪府などのガイドラインを参考に、設計変更の手続きにおける効率化及び円滑化を図るために必要な事項を定めた「工事請負契約における設計変更ガイドライン」を策定し、令和8年度から運用することとしました。 ④ (1) 小規模な工事（予定価格が50万円以上200万円以下）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ため、令和8年度の開始を目指し、小規模修繕等制度と同様の仕組みによる「少額工事制度」を構築しました。 (2) 物価上昇を踏まえて各課で契約締結を行うことができる範囲を拡大し、電子契約の対象とするとともに、電子決裁の活用や契約実務の手引きの改正により、調達事務の適正性を確保した上で全庁的な契約事務の電子化及

	び効率化を図りました。加えて、履行保証に係る保険証券等の電子化を進め、事業者の負担軽減を図りました。 (3) 建設コンサルタント等業務の制限付き一般競争入札における入札参加件数制限を撤廃し、入札不調・中止の発生抑制を図りました。 (4) くじ引き案件に限って実施していた同時受注防止方式を、くじ引きに限定することなく同時受注を制限する「同一開札日同時受注防止方式」に拡充することで市内事業者の更なる受注機会の確保を図りました。
--	--