

## 平成29年度各部の重点取組の取組結果

部(局)名	総務部
部(局)長名	小西 義人
理事名	平田 美恵子（人材育成・女性活躍担当）
理事名	大矢根 正明（庁舎整備担当）
秘書長	大山 達也

### 【基本姿勢】

市民のライフスタイルや価値観が多様化・個別化し、職員には柔軟できめ細やかな市民対応が求められる中、自ら考え、自ら行動し、強い責任感を持って職責を全うすることができる職員を育成するとともに、適材適所の人事配置を行います。また、女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画における目標達成に向けた取組を進めます。

契約制度については、公平・公正で、より透明性が高く、それが外部からも見えるものとなるよう制度の確立を図ります。

来庁者にとって便利で利用しやすく・親しまれる市役所となるよう、市庁舎の快適性の向上に努めるとともに、狭隘化及び老朽化が進む本庁舎について、今後の整備の方向性について検討します。

### 【達成度について】

A：達成（設定した目標を達成することができた。）

B：一部達成（設定した目標の一部のみ達成することができた。）

C：未達成（目標達成に向け取り組んだものの、目標達成には至らなかった。）

### 【重点課題】

	重点課題	平成29年度 達成状況
1	自ら考え、自ら行動し、強い責任感を持って職責を全うすることができる人材の育成	B
2	全ての職員の長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現	B
3	公正・公平で、透明性の高い契約制度の確立	A
4	市庁舎の快適性向上についての取組	A
5	本庁舎整備の方向性の検討	A

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 1	自ら考え、自ら行動し、強い責任感を持って職責を全うすることができる人材の育成
--------	--

全体の達成度

B

一部達成

目指すべき方向 (中期的な目標)	本市が求める人材の確保を行うとともに、適材適所の配置、職員研修・OJTの充実、人事評価制度の適正な実施などを通じて、人材育成を図ります。
---------------------	--

活動目標
求める人材像をはじめ、昇任試験の導入、人事評価制度の運用、研修の充実など検討を進め、人材育成基本方針の見直しに取り組みます。
現在実施している人事評価制度について、評価結果の活用方法など、より実効性のある制度の運用に取り組みます。
資格取得、自主研修など多面的な支援、OJTの推進、実務研修の充実、政策課題対応力向上研修の実施など人材育成・職員研修のさらなる充実に取り組みます。
職員の資質、能力に基づいた適材適所の人事配置を行うとともに、人材育成、組織活性化の観点から効果的なジョブローテーションを行います。

具体的な取組実績
人事評価制度の一部改正、効果測定を取り入れた研修の実施などに取り組みました。また、人材育成基本方針の見直しに着手しました。昇任試験の導入については、引き続き検討を進めます。
評価結果を十分に活用し、より実効性のある制度とするため、評価時期など制度の一部改正を行いました。また、7月に評価者を対象とした研修を実施しました。
契約事務などの実務研修、債権管理研修、危機管理研修、ユニバーサルマナー研修、ワーク・ライフ・バランスに係る研修、政策課題や事務改善についてグループで自主的な研究活動を行う実践研修など、幅広く実施しました。一部の研修では、効果測定も行い、研修内容の理解度を確認しました。
異動、昇任等の希望申告制度の活用や庁内公募等による派遣研修等、職員のチャレンジ精神を活かすことができる人事配置に努めました。また、長期在課職員については、当該職員のキャリアアップと組織の活性化を図るため、積極的に異動を行いました。

達成目標
人材育成基本方針を見直し、総合的に人材育成を図っていくことにつなげます。
人事評価制度の仕組みの充実に働き、職員力」のさらなる向上につなげます。

達成状況	達成度
人材育成基本方針の中で示す、目指すべき職員像や必要とする具体的な能力、総合的な人材育成の仕組みについて検討を行いました。	B 一部達成
人事評価制度の一部改正と、改正内容を含めた制度について職員への周知を図り、職員の能力が発揮された行動・業績を評価する業績評価と能力評価を実施しました。	A 達成

<p>実務基礎能力向上を図るとともに、自ら考え自ら行動できる職員の育成につなげます。</p>	<p>→</p>	<p>財政事務、契約事務、会計事務の実務研修を実施し、延べ約320名の職員が研修に参加しました。また、業務に必要な資格取得や知識取得のため、延べ約600名の職員を研修に派遣しました。自主研修としては、自主研究グループなど約60名の支援を行いました。</p>	<p>A 達成</p>
<p>組織管理と連携した役職者の効果的な配置と役職者比率の適正な管理を行うとともに、資質や能力に基づく、より客観性を高めた人事配置制度を構築します。</p>	<p>→</p>	<p>平成30年4月の定期人事異動においては、役職者の育成の視点も踏まえながら、より適正な役職者比率を目指した人事配置を行いました。府内中核・特例市比較ではさらに適正な管理を進める必要があると考えています。</p>	<p>B 一部達成</p>

<p>総合評価・総括</p>	
<p>人事評価制度の運用や職員研修の実施などの取組により人材育成に努めました。具体的な取組としてはおおむね達成していますが、自ら考え、自ら行動し、強い責任感を持って職責を全うすることができる人材を育成するためには、人材育成基本方針の見直しをはじめ、それぞれの取組を総合的に取り組んでいく必要があります。</p>	

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 2	全ての職員の長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現
--------	--------------------------------

全体の達成度
B
一部達成

目指すべき方向 (中期的な目標)	地域のモデルとなる組織として、全職員の長時間労働の是正により健康障害を防ぐとともに、各自のライフステージに応じたワークスタイルの実現を図ります。
---------------------	--

活動目標
長時間労働の是正に向け、業務の平準化、業務改善、ノー残業デーの実施を推進しながら、ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい職場風土を醸成します。
女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画の目標達成に向けて、現状分析や課題の検証を行い、計画の進捗を図ります。

具体的な取組実績
月60時間を超える時間外勤務命令については、部長級職員までの確認を必要とするようシステム改修するとともに、月80時間以上の時間外勤務に従事した職員について、各部長から長時間勤務となった理由や改善策を記載した報告書の提出を求めました。各所属職員の時間外勤務状況について、部長会などで定期的に周知し、組織として長時間労働の是正を図るよう促しました。
職員意識調査を実施するとともに、管理職や女性職員を対象にワーク・ライフ・バランスなどの研修の実施、人事評価の評価シートに所属職員の長時間労働の是正について反映、仕事と子育て両立のための育児計画シートの運用などを行いました。

達成目標
長時間労働による健康障害を防ぐため、全職員に月80時間以上の時間外勤務をさせないよう、管理徹底を図ります。
女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現など目標達成に向けた取組内容の推進に努めます。

達成状況	達成度
業務の平準化を意識することなどによって、月80時間以上の長時間勤務従事者数は、昨年度と比べると、約6割の減少となっており、大幅な改善を図ることができました。しかしながら、月平均が80時間以上の時間外勤務となっている職員も一部に残っており、今後も引き続き、長時間労働の是正に取り組む必要があると考えます。	B  一部達成
特定事業主行動計画に掲げる複数の取組について実施を進め、ワーク・ライフ・バランス等の研修には延べ約80名の職員が参加しました。また、仕事と子育て両立のための育児計画シートを活用した、所属長と職員との面談制度を開始しました。	B  一部達成

総合評価・総括
特定事業主行動計画の計画期間は、平成28年度から平成32年度までであり、最終年度までに目標達成を目指して、毎年度、段階的に目標達成に近づけるよう取り組む必要がありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現度合を計る時間外勤務時間数や休暇取得日数等については、一部改善はみられるものの、依然として目標を達成できていない状況であり、引き続き次年度における課題であると考えます。

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 3	公平・公正で、透明性の高い契約制度の確立
--------	----------------------

全体の達成度
A
達成

目指すべき方向 (中期的な目標)	より透明性の高い、公正・公平な契約制度の確立を目指します。
---------------------	-------------------------------

活動目標
建設工事の入札において、電子入札の導入範囲を拡大します。

具体的な取組実績
平成30年1月からの発注分より、予定価格が250万円以上1000万円未満の建設工事の入札において電子入札の導入範囲を拡大しました。

達成目標
建設工事の入札において、電子入札の導入範囲を拡大することにより、談合等の不正行為を未然防止するとともに、入札事務の簡素化を図ります。

達成状況	達成度
建設工事の入札において、電子入札の導入範囲を拡大したことにより、談合等の不正行為の未然防止に寄与しました。また、入札説明会等が不要となったことにより、入札事務の簡素化を図れました。	A
	達成

総合評価・総括
<p>電子入札システムの導入範囲を拡大したことにより、透明性が高く、公平・公正な契約制度を担保しつつ、事務の効率化につなげることが出来ました。</p> <p>今後は、契約制度の充実を図るとともに、市内事業者の育成に努める必要があることから、国や他自治体の動向や経済情勢等に注視しながら、更なる研究を進める必要があります。</p>

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 4	市庁舎の快適性向上についての取組
--------	------------------

全体の達成度
A
達成

目指すべき方向 (中期的な目標)	来庁者がわかりやすい案内表示の整備を図るとともに、市庁舎の快適性の向上に努めます。
---------------------	---

活動目標
デジタルサイネージや案内表示板を活用し、より市民にわかりやすい案内表示等を整備します。
トイレの快適性の向上

具体的な取組実績
来庁者の方に年間を通して様々な市のイベントや議会・各種委員会の開催および各種手続きの案内を行いました。
来庁者の利用が多い箇所を中心により清潔で快適な空間となるよう便座クリーナー用ディスペンサーの設置や手洗い水洗の一部をセルフストップに改修しました。

達成目標
デジタルサイネージの効果的な利用を促進するため、運用基準を作成します。
トイレに温水洗浄暖房便座を整備します。

達成状況	達成度
デジタルサイネージは庁舎内1階に5か所設置しており、運用基準を作成することにより、来庁者の方に様々な情報を効果的に案内できるようにしました。	A 達成
平成28年度の低層棟のトイレに引き続き、平成29年度は中層棟のトイレの洋式便座に設置することにより快適性を図りました。	A 達成

総合評価・総括
<p>来庁者に様々な情報を効果的に伝えられるように案内表示板の活用やデジタルサイネージの運用基準を定め、便利さや親しみやすさの向上を図りました。</p> <p>また、トイレの設備の改善を行い、利用される方にとってより清潔で快適な空間となるよう努めました。</p>

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 5	本庁舎整備の方向性の検討
--------	--------------

全体の達成度
A
達成

目指すべき方向 (中期的な目標)	現在本庁舎が抱える課題や求められる機能等を整理し、今後の本庁舎のあり方について一定の方向性を示します。
---------------------	---

活動目標
現在本庁舎が抱える狭隘化や老朽化といった課題等について、関係所管と連携しながら整理を行い、整備の方向性を検討します。

具体的な取組実績
吹田市庁舎のあり方検討プロジェクト会議や吹田市企画会議にて報告を行い、それらの議論を踏まえ「吹田市本庁舎整備検討報告書」を作成しました。

達成目標
本庁舎が抱える課題の整理を行い、その整備の方向性を示します。

達成状況	達成度
本庁舎の課題を整理し、今後の整備の方向性について、報告書としてまとめました。	A
	達成

総合評価・総括
<p>本庁舎について、早急に低層棟のあり方を見定めるとともに、本庁舎の整備を行う場合に確保すべき床面積の検討と、少なくとも必要となる概算費用を算出するために本庁舎整備検討を行い、検討経過を取りまとめました。</p> <p>今後、基本構想等を検討する際は、庁舎に必要な機能や利便性等も加味し、また、他の施設との複合化や集約化の観点なども含め、市民や議会の御意見をお聞きしながら検討を進めていくべきと考えます。</p>