

平成30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）

【基本姿勢】

多様化・複雑化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応するため、自ら考え、判断し、行動できる人材を育成するとともに、良好な職場環境を整え、組織としての仕事力を高め、市民サービス、市民福祉の向上を図ります。

年齢や性別に関係なく、全ての職員が持てる能力や個性を十分に発揮し、強い責任感と高いプロ意識を持って、いきいきと働き続けられるよう、人材育成の取組を充実するとともに、長時間労働の是正を図るなど働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

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30年度 達成状況
1	自ら考え、判断し、行動できる人材、強い責任感と高いプロ意識を持つ人材の育成	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	C
3	市庁舎の快適性向上についての取組	A

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 1	自ら考え、判断し、行動できる人材、強い責任感と高いプロ意識を持つ人材の育成
--------	---------------------------------------

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
人材の確保、人事配置、人事評価、職員研修等、人材育成のあり方について整理を行い、さらに効果的な取組を検討します。
人事評価制度に対する職員の理解をより深め、評価の納得性・公正性がより確保された制度の運用に取り組みます。
自主研修の支援、OJTの推進、効果的な実務研修、政策課題対応力向上研修など人材育成・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。また、昇任資格付与制度の導入について検討を進めます。

具体的な取組実績
本市が求める人材を確保するため採用説明会の開催や、大学等の説明会に積極的に参加しPR活動を行いました。 また、各人事制度について、具体的な取組を検討しました。さらに、人材育成基本方針の見直しの中で、各取組を有機的に関連付ける人材育成トータルシステムとし、人材育成の実効性を高めることとしました。
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、目標設定の様式を含め運用の見直しを行いました。また、11月に評価者を対象とした研修を実施しました。
自主研修グループの活動に対する支援や契約事務などの実務研修、債権管理研修、ユニバーサルマナー研修、政策課題等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、人事異動の客観性や透明性を高めるために主査級昇任資格付与検定試験の導入の検討を行っています。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
人材育成基本方針の見直しを行い、総合的な人材育成の取組の具体化を図ります。
人事評価制度の定着や評価結果の活用を図り、「職員力」のさらなる向上につなげます。
実務基礎能力など職員の資質向上を図り、自ら考え、判断し、行動できる職員を育成します。
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。

達成状況	達成度
平成31年2月に人材育成基本方針の見直しを行い、職員へ周知するとともに、市ホームページに公表しました。	A 達成
評価や面談など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。	B 一部達成
財政事務、契約事務、会計事務の実務研修を実施し、延べ約220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540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80名の支援を行いました。	B 一部達成
平成31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。	B 一部達成

総合評価・総括

本市が求める人材を確保するための採用説明会の開催、PR活動を積極的に進めました。
人事異動の客観性や透明性を高める取組である主査級昇任資格付与検定試験については、検討中であることから、導入に向けて、取り組んでいく必要があります。
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概ね達成していますが、自ら考え、自ら行動し、強い責任感と高いプロ意識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、さらに平成31年2月に見直しを行った人材育成基本方針に沿って、それぞれの取組を総合的に進めていく必要があります。

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
C
未達成

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
業務の平準化、業務プロセスの改善、効果的なノー残業デーの取組を推進し、生産性の向上、長時間労働の是正を図るとともに、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、職員の意識改革などに取り組みつつ、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
事務の効率化や時間外勤務縮減に資するよう、事務改善見直し事例の集約を行い、事例集として共有できるよう発信に努めてきました。 さらに、業務の実態把握を行い、長時間労働の是正、業務改善への取組として市の全事業を対象に業務量調査を委託し実施しました。 3か月平均の時間外勤務時間が60時間以上の職員について、3か月ごとに各所属長に対して通知し、職場として是正に向けた対策の検討を求めました。 業務繁忙や産育休者等が発生している所属に対しては、一定の予備定数枠を配置するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めてきました。 また、職員のワーク・ライフ・バランスや健康管理の観点から、年次休暇の取得促進のため庁内通知を行うとともに、時差勤務制度の導入に向けた制度構築を行いました。
男女ともに職員が働きやすい職場づくりを目指して、管理職や女性職員を対象に、多様な部下のマネジメントなどについて研修を実施しました。また、育児休業を取得した男性職員の意見も踏まえながら育児休業制度について職員に周知しました。

達成目標
全職員に原則月60時間以上の時間外勤務をさせないよう努め、最大でも年間720時間以内とするよう管理徹底を図ります。
計画最終年度までの目標達成に向けて、年次休暇の取得率は65%を目指すとともに平均取得率20%未満の所属をなくすよう努めます。

達成状況	達成度
月60時間以上の時間外勤務従事者数は、年度当初は前年度より減少していましたが、6月以降、地震、台風など自然災害の影響が大きく、年間の延べ人数では前年度と比較して1割程度増加しました。	C 未達成
平成30年の年次休暇取得率は61.3%でした。また、平均取得率20%未満の所属は2所属ありました。	C 未達成

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、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。ワーク・ライフ・バランスの実現度を計る男性の育児休業取得率や年次休暇取得率等については、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。また職員の健康管理のため年次休暇取得を促進するとともに、時差勤務制度の運用に取り組めます。

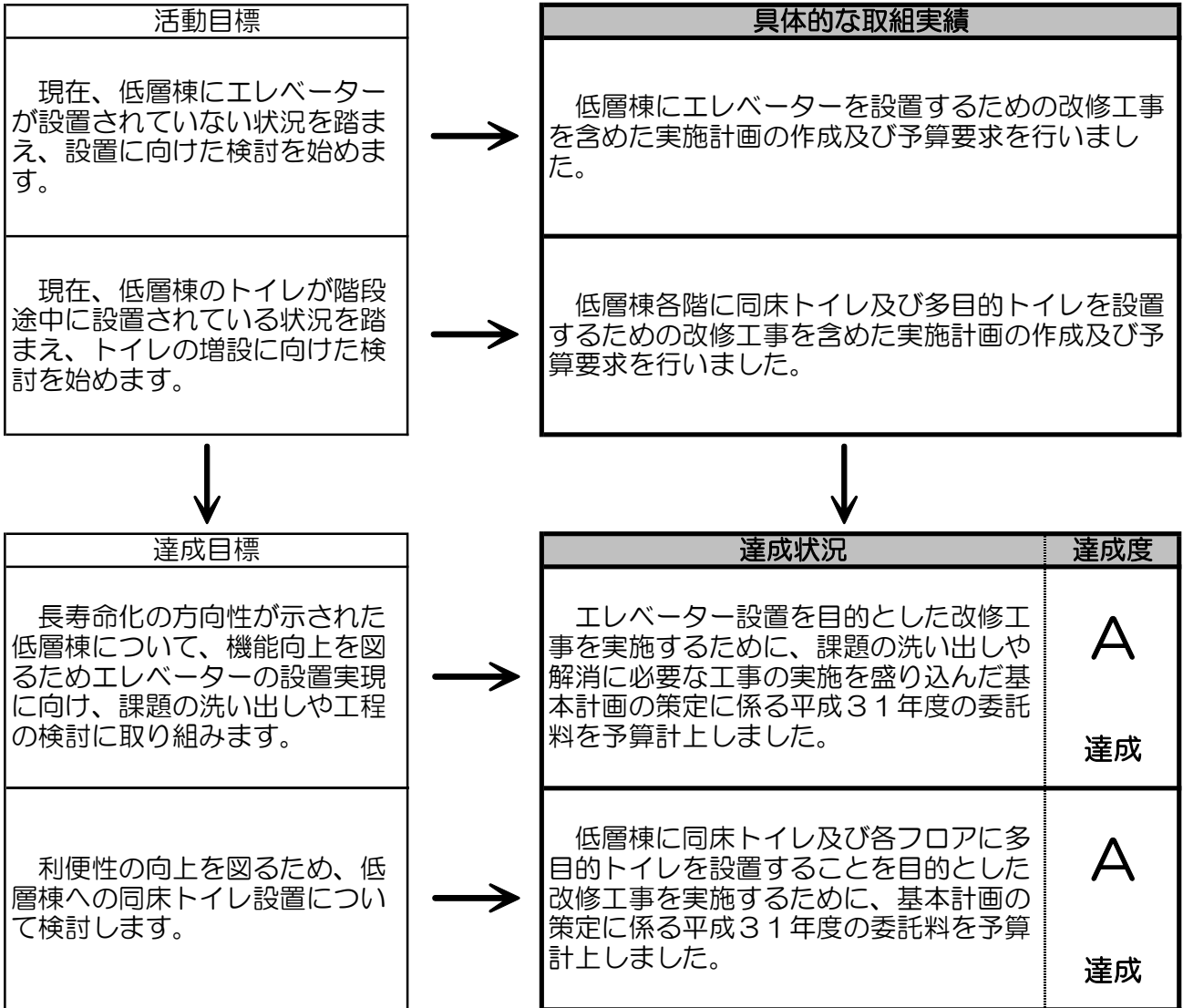
長時間労働の是正については、自然災害への対応等が必要になったことによる影響もあり、結果として時間外勤務が増加しましたが、過重労働による健康障害を防ぐためにも、引き続き効果的かつ効率的な業務遂行を心掛け、長時間勤務によることのない生産性の向上等に取り組む必要があると考えます。

部(局)名	総務部
-------	-----

重点課題 3	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)	低層棟へのエレベーターの設置やトイレの増設の検討等市庁舎の快適性の向上に努めます。
---------------------	---



総合評価・総括
<p>老朽化が進んでいる本庁舎におきましては、今後も安全・快適に施設を使用していくうえで、改修工事が必要となります。改修工事の実施にあたっては、低層棟で課題となっているエレベーターの設置や同床トイレの設置など施設機能の向上や適切な維持保全を図りながら実施していきます。そのために、費用面や仮設計画等を考慮しながら、ソフト面とハード面から内容を整理するため、基本計画の策定を目的とした委託料を予算化しました。</p>