

# 2022(令和4)年度 部局マニフェスト

## ～私たちの組織使命と目標～

部局名	総務部
役職	部長
氏名	月井 敦子
連絡先	0595-22-9601(内線2721)



組織使命	組織使命達成に向けての目標	目標の達成水準	目標を達成するための手段
◎部局目標1	関連の施策・基本事業No 7-3・①	<p>〈現在の状態〉</p> <p>①採用試験において優秀な人材を必要数、確保するのが難しくなっている。</p> <p>②多様化する市民ニーズを的確に把握し、幅広い視点と柔軟な発想で政策課題に果敢に挑んでいく、積極的かつ責任感のある職員が求められている。</p> <p>↓</p> <p>〈達成目標〉</p> <p>①令和5年度採用試験に向け、ホームページ等でPRを強化する準備が整っている。</p> <p>②能力開発や意識改革を支援するための計画に基づいた研修が実施されている。</p> <p>※目標が達成した状態 伊賀市の将来を担う優秀な人材を採用し、必要となる知識及び能力の向上を図るべく、人材育成が積極的に推進されている。</p>	<p>・伊賀市役所で働く魅力のPR強化など、積極的なリクルート活動を展開する。</p> <p>・オンラインを活用した説明会・交流会の開催等、採用候補者とのコミュニケーション機会の増加を図る取組を進めることにより、採用辞退の防止対策を強化する。</p> <p>・リーダーシップ、マネジメント等を実践する研修を実施し、早い段階から業務マネジメント力と人材育成力の強化を図る。</p> <p>・人材育成基本方針に基づき、職員の能力開発や意識改革を支援するため、年度当初に研修計画を定め、研修を実施する。(集合研修、派遣研修、自己啓発支援)</p>
◎部局目標2	関連の施策・基本事業No 7-3・②	<p>〈現在の状態〉</p> <p>①全体の約1%の職員からメンタル面での相談を受けている。また、メンタル不調者の抱える課題が複雑かつ困難化しており、より専門的な対応が求められている。</p> <p>②時間外勤務の上限規制を設けるとともに、業務改善等を促しているが、依然として上限を超えての勤務状況が散見される。</p> <p>↓</p> <p>〈達成目標〉</p> <p>①メンタル不調に起因する休職者の新規発生割合を0.5%以内とする。</p> <p>②時間外勤務を総量で前年比2.5%削減する。</p> <p>※目標が達成した状態 心身の健康管理や、ワーク・ライフ・バランスが実現され、個々の能力が発揮できる職場となっている。</p>	<p>・ストレスチェックの受験率を上げるため、スマートフォンでの回答を可能とする。また、面接指導の対象となった職員のうち、実際に申し出る者が少ないことから、申出の勧奨を行うとともに、当該面接指導の結果を踏まえた適切な措置を講じる。</p> <p>・メンタル不調の発生予防に繋がるよう、外部機関を含め、相談体制の充実を図るとともに、積極的な周知を図る。</p> <p>・時間外勤務が多くなる要因を分析し、仕事のやり方の見直しなど時間外勤務縮減に向けたより効果的な取組について所属に助言・指導するとともに、長時間勤務が恒常化する部局における人員配置の適正化を推進(随時)する。</p>

業績目標の達成状況
5. 先進的な取り組みを行い、成果があった
4. 達成水準を上回る成果があった
3. 業績目標を達成した
2. 取り組んだが、業績目標を達成しなかった
1. 業績目標に取り組まなかった

達成状況(自己評価)	理由
3	<p>①次年度職員採用試験に向けて、対象者によりPRするホームページ等の準備ができた。</p> <p>②計画どおり研修を実施した。</p>
2	<p>①相談員のバリエーションを増やし、相談体制の充実を図った。メンタル不調による休職者新規発生割合:0.47%</p> <p>②コロナ禍で休止していた事業等が回復したため時間外勤務時間が増加した。時間外勤務前年度比9.41%増</p>

組織使命	組織使命達成に向けての目標	目標の達成水準	目標を達成するための手段	達成状況 (自己評価)	理由
◎部局目標3	関連の施策・基本事業No	<p>〈現在の状態〉 競争入札を原則とする契約の例外的方法である「随意契約」について、公正性、経済性、適正な履行を確保することが求められている。</p> <p>↓</p> <p>〈達成目標〉 ①緊急工事の事務処理に関する必要な事項を定めた伊賀市緊急工事事務処理要領を見直す。 ②公募型見積合せ（オープンカウンタ）方式や地域維持型契約方式の導入検討を進める。</p> <p>※目標が達成した状態 より公正・公平かつ効率的な契約事務が行われている。</p>	<p>・庁内委員会において、問題点の解消に向けて検討し、必要な見直しを進める。 ・他自治体事例の調査や導入経費の検討などを行う。</p>	4	随意契約ガイドラインや要領の見直しを行い、より適正な契約事務遂行のため職員研修を実施した。令和5年度から試行的にオープンカウンタ方式を導入する準備ができた。
◎部局目標4	関連の施策・基本事業No 7-1-①	<p>〈現在の状態〉 市民に必要な情報が届いていない場合がある。 eモニターに389人が登録している。</p> <p>↓</p> <p>〈達成目標〉 ・令和4年度市民まちづくりアンケートの広聴広報に係る満足度55%以上（令和3年度54%） ・eモニターを活用したアンケート・パブリックコメントの実施数：4件（令和3年度2件）</p> <p>※目標が達成した状態 多様な媒体により情報発信機能が充実され、市民が必要とする情報が多くの人に共有されるとともに、広聴機能の充実により市民の市政参画が促進されている。</p>	<p>・昨年度実施した広報アンケートの分析を行い、市民ニーズを把握する。 ・広報媒体の連携や紙面・画面・番組編成の工夫、YouTubeによる動画配信など、市民目線で分かりやすい情報発信に取り組む。 ・SNS等を活用し、ターゲットに合わせた情報発信を行う。 ・市政に関するアンケートやパブリックコメントの募集にeモニターを活用する。</p>	3	複業人材を活用し、SNSでの発信に取り組んだ。 ・まちづくりアンケート満足度：51.3% ・eモニターを活用したアンケート、パブリックコメントの件数が増加した：14件
◎部局目標5	関連の施策・基本事業No	<p>〈現在の状態〉 指定管理者のモニタリングについて、施設の目的に応じた評価になっていない。指定管理者による管理の適否を判断する仕組みがない。</p> <p>↓</p> <p>〈達成目標〉 ・施設に応じたモニタリングができるようマニュアルを見直す。 ・指定管理者による管理の適否を判断する指標をつくる。</p> <p>※目標が達成した状態 施設の目的に応じたモニタリングにより、効果的な指定管理者制度が運用されている。</p>	<p>運用マニュアルを見直し、指定管理者選定委員会に諮る。</p>	3	運用マニュアルの改訂案を作成したが、年度内に選定委員会を開催できなかった。来年度の早い段階で選定委員会に諮り、指定管理者制度の効果的な運用に向け見直しを進める。