

2023(令和5)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)



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
--

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1	関連の施策・基本事業No 7-1-①・②	〈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。 ・市民の情報収集の変化に対応できていない。 ・eモニターに約1000人が登録している。 ↓ 〈達成目標〉 ①令和5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4年度51.3%) ②e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:15件(令和4年度14件) ※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。	・市民ニーズを把握するため広報媒体の定点集計とeモニター制度を活用した広報アンケートを実施する。 ・SNS等を活用し、セグメント配信などターゲットに合わせた情報発信を行う。 ・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。 ・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。	3	・市政出前講座の項目を見直し、10ジャンル73テーマとし、市民が市政情報を得る機会を拡大した。 ・多様な媒体での情報発信に取り組み、SNSの登録者数が増加した。 ①まちづくりアンケートの満足度49.4% ②eモニターを活用したアンケート、パブコメの件数:17件
◎部局目標2	関連の施策・基本事業No 7-1-②	〈現在の状態〉 ・市の重点施策の情報発信が不足している。 ・デジタル媒体を通しての情報発信が弱い。 ・職員の意識が「伝える広報」で留まっており「伝える広報」への意識が低い。 ↓ 〈達成目標〉 ・地域ブランド調査による伊賀市の情報接触度230位以内(令和4年度全国で251位) ※目標が達成した状態 デジタルなど多様な媒体による情報発信機能が充実し、WEBや新聞等に伊賀市の話題が多く掲載されるようになる。伊賀市が広く認知されることにより市民の満足度が高まり、市民もまた自ら市の情報を発信するようになる。	・全庁的な情報発信力の強化に取り組むとともに、効果的・効率的な情報発信ができるように専門家の助言を受けながら広報戦略を策定する。 ・プレスリリース配信システムによるWEBメディア等への情報発信を行う。 ・職員の広報意識の改革やプレスリリース能力を高めるための研修を実施する。	4	「市民に分かる伝える広報活動」の実現のため広報監を中心に全所属において積極的な情報発信を促した。また、専門家の助言を受け広報戦略を策定した。さらに、PRTIMESによるプレスリリースを開始し、新しいメディア等へ情報発信を行った。 令和5年度地域ブランド調査による伊賀市の情報接触度:204位

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 7-3・①	〈現在の状態〉 ①採用試験において特に土木系技術職員の人材確保が難しくなっている。 ②計画に基づき様々な研修を実施しているが、人材育成が十分とは言えない状況がみられる。 ↓ 〈達成目標〉 ①令和6年度の土木技術職の応募者数を前年度比1.5倍にする。 ②階層別研修後の受講者アンケート項目の活用度平均70%以上 ※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。	・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。 ・土木系技術職員の採用試験における受験資格の緩和や試験時期の前倒し、学校推薦枠の設定等について検討を行う。 ・階層や目的に合った研修内容となっているか常に検証する。 ・目標管理などを通しOJTの活性化を図る。	4	伊賀管内の全高等学校及び三重県内の土木課等を有する高等学校を訪問し、PRを行った。階層別研修において実践的な「議会対応研修」を実施した。 ①令和6年度の土木技術職の応募者数：前年度比3倍 ②階層別研修後の受講者アンケート項目の活用度平均：84%
◎部局目標4	関連の施策・基本事業No 7-3・②	〈現在の状態〉 ①育児休業の取得について、女性職員が毎年100%の取得率に対し、男性職員は平均約17%に留まっている。 ②ストレスチェック高ストレス判定者が全職員の12%程度存在する。 ↓ 〈達成目標〉 ①男性職員の育児休業取得率を過去5年平均で20%とする。 ②高ストレス判定かつ医師の面談を希望する職員のうち、職場環境に起因する者の割合を10%減少させる。 ※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。	・妻が出産する男性職員に対し所属長が行う休暇・休業取得の意思確認を徹底するとともに、育児支援制度やその他の支援について説明や情報提供を積極的に行い、休暇・休業の取得を奨励する。 ・ストレスチェック集団分析結果を所属長にフィードバックし、職場のストレス要因の把握及び職場環境改善に取り組む。	3	育児休業について、所属長による意思確認を徹底し、対象となる男性職員に情報提供を行った。ストレスチェック集団分析結果や時間外勤務の状況を部局長に提供した。 ①男性職員の育児休業取得率：過去5年平均23.5% ②高ストレス判定かつ医師の面談を希望する職員のうち、職場環境に起因する者の割合：31.6%(7.1%減)

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5	関連の施策・基本事業No		
指定管理者制度の適切な運用を図ります。	指定管理者制度の導入、継続の適否についての検証	〈現在の状態〉 指定管理者制度の導入、継続について、その適否を第三者の視点で検証する仕組みがない。 ↓ 〈達成目標〉 ・指定管理者制度の導入、継続を指定管理者選定委員会で審査する手続を確立する。 ※目標が達成した状態 令和6年度末に指定期間が満了する施設、令和7年度から指定管理者制度を導入する施設について、その適否が令和6年度の指定管理者選定委員会で審査できる仕組みが構築されている。	関係課や選定委員会委員の意見、他市事例を参考に適否判断の基準、審査スキームの案を作成し、庁議に諮る。
◎部局目標6	関連の施策・基本事業No		
公正・公平で効率的な契約事務を進めます。	公共工事及び公共調達における品質の確保並びに効率化	〈現在の状態〉 ・平成23年から試行している建設工事の発注における総合評価方式について、工事品質の確保と事業者の担い手確保策等として、より有効な評価方法等を検討する必要がある。 ・公共工事については、契約から完成までに発注者と受注者間で交わす工事関係書類の数は膨大であるが、必要な書類を明確にし、簡素化を図ることが求められている。 ↓ 〈達成目標〉 ・総合評価方式等発注基準について検証を行い、見直す。 ・工事書類の適正化・簡素化についてマニュアルを策定し、庁内周知を図る。 ※目標が達成した状態 より効果的、効率的な契約事務が行われている。	・庁内委員会において検討を行い、必要な見直しを進める。 ・他自治体の状況を調査し、検討を行う。

達成状況 (自己評価)	理由
4	指定管理者制度の運用状況を精査した結果、指定管理者制度の導入、継続についての検証は、第三者機関(附属機関)の視点による検証以前に、市内部での検証を十分に行う必要性を認めたことから、まずは、制度導入等に係る基準を明確にし、庁内委員会を設置して検証を行うこととした。併せて、制度の適正運用を図るため、非公募や選定に関する審査基準、モニタリング手法など指定管理者制度全般の運用方法について抜本的に見直した。これに伴い、所要の条例改正、マニュアル、仕様書、協定書、募集要項、各種様式の全面改訂を行った。これらにより、設定目標の水準を超えた指定管理者制度の適切な運用が図れるものと考えている。
3	・総合評価方式については、評価項目や配点を見直し、令和6年度から本格実施する。 ・工事書類簡素化ガイドラインを策定し来年度からの実施に向け庁内周知を図った。