

2024(令和6)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)



業績目標の標語(指導者評価)
目標としていた達成水準を上回る成果を出した(100%超)
目標としていた達成水準に到達した(100%)
わずかに目標の達成水準に達しなかった(90%以上100%未満)
目標の達成水準には届かなかった(60%以上90%未満)
目標の達成水準までは遠い結果となった(60%未満)
目標達成のための取り組みが見られなかった

業績目標	表題	現状や課題	達成水準 (どこまでできれば達成したといえるか)	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	【これまでの経緯】 広聴機能については、パブリックコメントの実施やアンケート調査、eモニターの活用などを通じた意見聴取を行うことにより、市民ニーズの把握に努めてきた。 【取り組む目的】 市民との双方向コミュニケーションにより、市民ニーズを的確に把握し、市政運営に反映する。 【現状分析及び課題】 ・市民に必要な情報が届いていない場合もあり、市政情報の共有が十分できていない。 ・広聴で得た意見の市政への反映結果を公表していく必要がある。 ・出前講座の事後アンケート分析ができていない。	【目標数値】 ・令和6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53%以上(令和5年度49.4%) ・eモニターを活用したアンケートおよびパブリックコメントの実施数:20件(令和5年度:17件) 【達成された状態】 市民の参画と協働に基づく市政運営が実現されている。 【手段・工程】 ・伊賀市広報戦略に基づき、職員研修等を実施する。 ・出前講座の事後アンケートを分析し、市民ニーズの把握に努めるとともに、利用促進に向け周知を図る。		
◎部局目標2	関連の施策・基本事業No. 7-1-②	【これまでの経緯】 ・市の重点施策が市民や域外に十分伝わっていないことから「伝わる・つながる広報」への変革を目指し、伊賀市広報戦略を策定した。 ・PRTIMESを導入したことで、これまでリーチできなかったメディア媒体などにも伝えることができた。 【取り組む目的】 知りたい情報がターゲットにわかりやすく届くことで、受け取った人が、市の情報や魅力を正しく認知し、その情報に興味を持ち、思いがつながり、行動にもつながる。 【現状分析】 「広報いが」をはじめ、ホームページ、SNSなど各種メディアを活用して情報を発信しているが、必要な人に必要な情報が届いているか、把握しきれていない。 【課題】 ・ターゲットによって広報活動の目的や内容は大きく異なるため、複数の媒体を上手く使い分け、届けたいターゲットに確実に届く手法を活用していく必要がある。 ・職員一人ひとりが広報の重要性を十分理解していない。	【目標数値】 ・地域ブランド調査による伊賀市の情報接触度200位以内(令和5年度全国で204位) 【達成された状態】 市内外の人が市の情報に触れることで、関係人口・交流人口の増加などの行動変容につながる。 【手段・工程】 ・伊賀市広報戦略に基づき職員研修等を実施する。 ・PRTIMESのクリッピング機能を活用し、効果測定やプロモーション分析を行う。 ・(仮称)広報戦略推進会議を設置し、全庁的な戦略的広報の浸透を図る。		

◎部局目標3	関連の施策・基本事業No	7-3・①			
市民の期待に応えられる組織・人づくりに取り組みます。	人材確保・人材育成の推進	【これまでの経緯】 ・人材確保に向けて採用試験の実施時期や受験要件、周知方法等の改善について取り組んできた。 ・アンケートなどにより人事評価制度の課題を抽出し、より人材育成につながるよう見直した。 【取り組む目的】 ・持続可能な行政運営のため定員管理方針に基づく職員採用を行う。 ・職員の能力開発を促進し、人材育成を効果的に推進する。 【現状分析・課題】 ・2025年問題、2040年問題と言われる働き手不足を背景に、人材確保に課題が生じている。 ・テストセンター方式の導入により全国から応募があり受験者の確保にはつながっているものの、辞退者が多い。 ・土木技術職その他の専門職については受験者が少なく競争性が損なわれている。また、一部の職種で計画どおりに採用できなかった。 ・職員のデジタルリテラシーの強化が必要である。	【目標数値】 ・採用計画どおりに新規採用職員を確保する。 【手段・工程】 ・採用試験の実施時期や受験要件、周知方法等の改善 ・公務職場の魅力の発信 ・採用後の内部育成を踏まえた採用職種の設定 ・追加募集の実施 ・見直し後の人事評価、目標管理OJTのスムーズな運用 ・デジタル人材の育成・確保に関する取組を研究する。	▶	
◎部局目標4	関連の施策・基本事業No	7-3・②			
市民の期待に応えられる組織・人づくりに取り組みます。	働きやすい職場環境づくりの推進	【これまでの経緯】 制度改正や職員の意識変化により、男性職員の育児休業の取得、その他各種休暇の取得は推進されている。一方、多様化する住民ニーズへの対応や新たな地域課題の解決に向け新たな業務が発生する中、事務事業のスクラップやデジタル技術の活用等による効率化が図られておらず、時間外勤務の縮減が進んでいない。職場環境に係る様々な要因によりメンタル不全となる職員が一定数いる。 【取り組む目的】 心身の健康管理やワーク・ライフ・バランスの実現により職員個々の能力を最大限に発揮できる環境を整えることで市民サービスの向上につなげる。 【現状分析・課題】 ・時間外勤務の縮減が進んでおらず、また、時間外勤務時間や休暇取得の状況に所属間・職員間で偏重があり、その解消に向けて管理職がマネジメント能力を発揮し、適正な労務管理、業務のスクラップ等に取り組む必要がある。 ・今後増加する定年延長職員や再任用職員が適材適所で活躍できるよう業務内容や職員配置を検討する必要がある。	【目標数値】 高ストレス判定で医師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が30%以下（令和5年度：31.6%） 【手段・工程】 ・マネジメント能力向上のための管理職研修の実施 ・管理職への時間外勤務に関する情報の提供 ・管理職へのストレスチェック分析結果の提供 ・ハラスメント防止措置の実効性の確保に向けた取組 ・時差出勤制度の活用促進 ・職員のエンゲージメントサーベイの実施検討 ・職員のメンタル強化（レジリエンス力育成）研修の実施検討 ・定年延長職員のスキル活用に向けた配置（またはポスト等）の検討	▶	

◎部局目標5	関連の施策・基本事業No	7-3-③			
市民の期待に応えられる組織・人づくりに取り組みます。	効果的・効率的な行政運営に向けた組織改善	【これまでの経緯】 秋の経営協議において小規模所属の見直しや横断的な取り組みができる組織の再編が重点課題となる。 【取り組む目的】 内部組織の再編と人員配置の適正化 【現状分析】 政策目標の達成、マネジメントの実効性の強化、人的資源の適正配分など大局的視点での検証が行われていない。 【課題】 令和7年度からの第3次総合計画も踏まえ、抜本的な改編も視野に入れた中で、組織改善を検討していく必要がある。	【達成された状態】 令和7年4月の組織改編が完了している。 (行政組織条例及び行政組織規則の一部改正が完了している。) 【手段・工程】 組織改善委員会で庁内の合意形成を図り適正な行政組織を決定する。	▶	
◎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	【これまでの経緯】 ・電子入札の導入や工事書類簡素化ガイドライン試行等により、公共調達や公共工事の効率化を進めてきた。 ・用品調達における効率化を進めるため、用品購入基金の廃止に向け関係課と協議を進めた。 【取り組む目的】 ・建設業における担い手の確保や労働環境の改善を図る。 ・契約事務や用品調達における効率化を図る。 【課題】 ・2024年の働き方改革関連法適用に伴い、公共工事においても労働時間の抑制が求められている。 ・人口減少社会の中で、地域における持続可能な維持管理手法を検討する必要がある。	【目標数値】 ・建設DXのうち、遠隔臨場の試行に向けた運用ルールを作成する。 ・地域維持型契約方式の素案を作成する。 ・用品購入基金を廃止する。 【達成された状態】 ・受注者、発注者双方の労働時間抑制に繋がっている。 ・可能な地域から地域維持型契約方式が導入されている。 ・用品調達の効率化が図られている。 【手段・工程】 ・遠隔臨場試行と地域維持型契約方式導入に向け、庁内外関係者と協議をする。	▶	