

## 平成29年度 部局長マネジメント方針

行政管理部長 やまもと 山本 よしのり 義範



### 仕事に対する基本姿勢

行政管理部は、法務、文書管理、職員の人事・給与・研修・福利厚生、事務の情報化及び統計の業務を行っており、市役所組織の管理・運営を担っています。

社会経済情勢の変化の激しい時代の中で、市民が安心して生活をおくれるようにするには、次々と新たに生じる行政課題に的確に対応できる職員の組織をつくり上げることが必要です。職員の人材育成においては、研修を中心として職員の能力・スキルのレベルアップを図っているところですが、職員の組織の全体的な能力向上に向けては、職員一人ひとりが意識を持って改善していく姿勢が必要です。平成29年度においては、人材育成の基礎的な条件を整えることから着実に全体的な向上を図ってまいりたいと考えています。

### 平成28年度の振り返り

平成28年度の部局長マネジメント方針において、取り組むべき課題として、

- ① マイナンバー制度における情報連携に向けたシステム整備の推進
  - ② 女性職員の積極的登用と働く条件の整備の推進
  - ③ 市民満足度レベルアップを目指した職員研修の取組
- を掲げました。

マイナンバー制度における情報連携については、平成29年7月から開始とされております。本市でも、情報連携開始に向けて平成29年3月末にシステム構築を終え、現在は情報連携試験を行っております。今後も、全国的な情報連携へ向けて、市民サービスの基盤となる情報連携を確実に実現してまいります。また、平成28年1月から開始したマイナンバーカードの交付については、交付促進策でもある証明書コンビニ交付にかかるシステム整備等において協力いたしました。更に、平成27年5月に発生した日本年金機構における個人情報流出事故を受け、国から示された情報セキュリティの強靱化対策を実施するなど、情報資産を守るための技術的措置を講じました。

女性職員の活躍の場の環境整備については、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画を推進しました。特に育児を行う配偶者の負担を軽減するなどの観点から男性職員の育児休業の取得を促進し、平成27年度1名から平成28

年度5名と取得者が増加したところであり、引き続き男性職員の育児参加の意識啓発等に努め、職員の子育てと仕事を両立させやすい環境整備に取り組んでまいります。

市民満足度のレベルアップに向けた職員研修の取組については、平成27年度に引き続き、部長職に対する研修を実施しました。組織力・チーム力の向上のためには、部長としてのリーダーシップを発揮し、組織を巻き込む力が重要であることを改めて認識してもらう内容でしたが、今後は次長職や課長職に対して、マネジメント力向上に向けた研修を実施するなどにより、組織力の向上と市民満足度のレベルアップを図りたいと考えております。

## 平成29年度に取り組む重点課題

### 1 職員としての基本的な行動に関する研修の実施

職員の能力を引き上げて市民サービスの向上を目指すことは職員の研修の基本ですが、あらゆる業務における職員の行動の基礎として、職員は、場面に応じた服装や立ち居振る舞い、あいさつ、電話応対や窓口応対、職場内のコミュニケーションなどの基本的な行動を身につける必要があります。これができておらず、市民からの信頼や信用を失ってしまうと、個人の問題のみならず、市役所全体のイメージに大きなダメージを与えることになりかねません。市職員におけるビジネスマナーについては、新規採用職員研修を中心に職員研修で取り組んでおりますが、まだまだ改善の余地があるのではないかと考えています。

これらの基本的な行動を改めて見直し、一人一人の職員がさらなるスキルアップを図るために、ビジネスマナーに関する研修を職員の一定経験年数毎に重ねて実施することで一層強化し、市民満足度レベルアップを目指します。

### 2 女性職員の積極的登用と働く条件の整備の推進

平成27年9月に女性活躍推進法が公布され、各事業主に対して女性の活躍推進に向けた事業主行動計画の策定・公表が義務付けられました。これまで、女性の職業生活における活躍の推進は、事業主における自主的な取組みに委ねられていたところですが、計画の策定・公表によりそこで定められた定量的目標や取組みの内容、その実効性等が女性の活躍に大きく影響を与えることを意図したものです。公務部門においても、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、計画策定においては、すべての女性がどの役職段階においても個性と能力を発揮できることを目指して女性職員の登用の拡大を図ること、また、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質とサービスの向上の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進のため、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを図ることが重要とされています。

本市においては、女性職員の積極的な登用に向け、これまでも数値目標の設定を行いながら取り組んできており、一定の成果を見ていますが、平成28年3月に特定事業主行動

計画を策定し、さらに取り組みを推進してまいります。

### 3 マイナンバー制度における情報連携の確実な実現と情報システムの

#### セキュリティ強化

マイナンバー制度について、平成29年7月より国・地方公共団体間の情報連携が開始されます。このことは、国民にとって利便性の高い公平・公正な社会を実現するための社会基盤となるマイナンバー制度の実質的なスタートとなるものです。確実な情報連携実現に向け、引き続き精力的かつ慎重に取り組んでまいります。

その一方で、平成27年5月に発生した日本年金機構における個人情報流出事故を筆頭に、標的型メールや不正サイトへのアクセスによるウィルス感染事故や情報漏えい事故、情報記録媒体の紛失、盗難による個人情報漏えい事故などのセキュリティ事故が後を絶たない状況です。

マイナンバー制度導入を契機に、更なる情報システムへの技術的なセキュリティ強化や更なる職員のセキュリティ意識向上につながるセキュリティ研修等の実施により、市民の皆様からお預かりした大切な情報資産をセキュリティ事故から確実に守れるよう努めてまいります。