

## 平成30年度 部局長マネジメント方針

行政管理局長 やまもと よしのり  
山本 義範



### 仕事に対する基本姿勢

行政管理局は、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所管しており、市役所組織の管理・運営を担っています。

今日の社会はグローバル化の進展とともに、急激な速度で変化・変革が進められています。このような変化の激しい社会経済情勢の中で市民のニーズも多様化し、市役所の職員の組織もこれらの変化・変革に対応できる強い組織を構築する必要があります。このためには組織としての強みを維持するとともに、職員一人ひとりが社会の変化・変革があったときには「変わろう」という意識を持てる人材育成が必要です。人材育成においては、本市や市民に対する愛着心を基礎にして組織への信頼感や一体感を醸成し、組織として変化を遂げていくための能力を獲得できるようにしてまいりたいと考えています。

### 平成29年度の振り返り

平成29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 職員としての基本的な行動に関する研修の実施
- ② 女性職員の積極的登用と働く条件の整備の推進
- 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を掲げました。

職員としての基本的な行動に関する研修につきましては、これまでも新規採用職員研修、新任総括主幹研修において実施してきたところですが、市民満足度のレベルアップを図るため、平成29年度は新たに5年目研修、新任主任研修において実施したところです。

引き続き、一定経験年数毎に職員としての基本的な行動に関する研修を実施することにより、場面に応じた服装、立ち居振る舞い、あいさつや職場内のコミュニケーションなどの基本的な行動を見直す機会を与えて、市民目線に立ってスキルアップを図ることにより、市民満足度のレベルアップを図っていきたいと考えております。

女性職員の積極的な登用と働く条件の整備につきましては、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の推進に取り組みしました。

特に育児を行う配偶者の負担を軽減する観点から男性職員の育児休業の取得を促進しており、平成29年度は取得者が2名でありました。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。

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につきましては、平成29年11月からマイナンバー制度における国・地方公共団体間での情報連携がスタートし、マイナンバーの重要性を考えると、今まで以上に個人情報については適正な取扱いを確保することと、さまざまな脅威から市民の皆様の大切な個人情報を守るために、本市としても万全の対策を取ることが必須であります。

本市は平成29年度より、技術的対策としまして、総務省が示す情報セキュリティ強靱化対策を速やかに実施し、人的対策としまして、全職員を対象に情報セキュリティ研修を実施することにより、より高いセキュリティ意識の醸成に努めました。

## 平成30年度に取り組む重点課題

### 1 職員の法務能力の向上

平成12年の地方分権一括法の施行から今日に至る地方分権改革の進展は、機関委任事務の廃止、法律による義務付け・枠付けの緩和等により、地方自治体の権限が拡大し、自治体法務又は政策法務の重要性が増しています。自治体では、条例制定の余地が広がるとともに、事務執行においては自治体としての判断の自由度が拡大したことを市民サービスの拡充につなげる必要がある一方で、法令違反とならない施策の選択が求められ、各部署の職員の法務能力の向上を図ることが重要な課題となっています。

このような自治体を取り巻く情勢の中で、平成29年度に引き続き、「自治体法務検定」の団体受験を実施し、職員が継続して学習に取り組むよう促します。この取組みを通じて、全庁的に法的な知識の習得や法的なものの考え方ができる職員を増やしていきたいと考えています。

また、弁護士に対して訴訟関連の相談をするだけでなく、市の政策形成、条例の立案などの現場を知ってもらい、専門的な立場から職員の相談を受けたり、研修を行ったりすることで、弁護士を活用した職員の法務能力の向上を図る方策を検討してまいりたいと考えています。

### 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躍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。これを受けて、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おりますが、平成28年3月に特定事業主行動計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、より集中して取り組んでいく必要があると考えており、女性の登用をより一層推進するとともに、男性職員の育児休業や育児参加等の取組を推進してまいります。

### 3 ビジネスマナー、公務員倫理など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、職員研修の基本ですが、あらゆる業務において、職員は、場面に応じた服装や立ち居振る舞い、あいさつ、職場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。

平成29年度においては、市職員のビジネスマナー向上に向けて、新規採用職員研修、5年目研修、新任主任研修、新任総括主幹研修にて取り組んでおり、平成30年度においても引き続きビジネスマナーに関する研修を一定経験年数毎に実施し、職員一人一人が基本的な行動を改めて見直すことにより、市民満足度のレベルアップを目指します。

また、本市において、市民の信頼を損ねるような職員の不祥事が連続して発生しました。

「信頼される東大阪市の実現」に向けて、公益通報窓口を設置するなど、不祥事の再発防止策が図られておりますが、これのみではなく、不祥事の撲滅に向けて、職員自身が公務員倫理やコンプライアンスに関する意識を醸成していくことが重要です。

ここ数年間、管理職（課長職）に対して公務員倫理やコンプライアンスに関する研修を実施し意識の醸成を図ってきたところですが、平成30年度においては、管理職（課長職）の職員には公務員倫理やコンプライアンスの研修を継続して実施し、また、管理職以外の職員に対しても、中堅職員などの階層に対して公務員倫理やコンプライアンスに関する研修を実施するなど、引き続き意識の醸成を図ってまいります。

### 4 地域の情報化の推進に向けた取組み

国は、平成29年5月に「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」策定を閣議決定しました。この中で、「官民データ利活用社会」の実現のため、「オープンデータ化」の促進を重点施策として位置づけしています。

「オープンデータ化」とは、行政や民間企業などが保有するデータを、事前に設定する、データ提供元名を提示する、営利目的での二次利用は許可しない等の条件に基づき利用することを前提として、テキスト形式などの再利用可能な形式で公開する取組みの

ことです。国は、この取組みを通じ、従来無かった新たな事実の発見や新たな価値やサービスの創出につながることを期待しています。

本市でも、平成29年度より「オープンデータ化」の取組みを開始しました。



「オープンデータ」を活用いただくことにより、前述の効果だけではなく、行政の透明性・信頼性の向上などの効果を期待しています。また、市民の利便性向上や地域経済の活性化、地域での新たな価値やサービスの創出など、地域の情報化の推進への寄与も期待しています。

現在は、「ひがしおおさかe～まちマップ」に掲載する情報のいくつかを「オープンデータ」として公開しておりますが、人口統計情報など、公開する「オープンデータ」を順次増やしていくことで、更なる地域の情報化の推進に寄与してまいりたいと考えています。