

総務部の「運営方針と目標」(平成21年度)

総務部長 萩原 幸夫
総務部調整担当部長 佐藤 好哉
総務部理事 瀬下 江二

1 部の使命・目標に関する認識

部の使命・目標

- ・市民のニーズや市の行政課題に対応した主体的な政策活動を推進するために必要な政策法務能力を育成し、自治立法権と自治解釈権を活用した積極的な法務行政の推進に取り組みます。
- ・市民要望や社会状況の変化に対応するため、職員の適正な人事管理を図り、市政推進の原動力として積極果敢に改革に取り組む人財の確保と育成に努めます。
- ・市庁舎など市民センター内の施設・設備について適切な管理を行うとともに、適正な契約事務の執行に取り組みます。
- ・災害から市民の生命と財産を守るため、防災施設の整備とともに、地域や関係機関などとの連携・協力体制の整備により、災害に強いまちづくりを推進します。
- ・良好な地域環境を計画的に整備するため、公共事業の執行に不可欠な公共用地などの円滑な取得に取り組みます。
- ・透明で公正な市政の確立のため、情報公開制度と個人情報保護制度を適切に運営するとともに、総合オンブズマン制度及び市民相談により市民の苦情や相談に的確に対応します。

各課の役割

総務部は、政策法務課、職員課、契約管理課、防災課、土地対策課、相談・情報センターの6課で構成され、効率的で開かれた自治体・21世紀型自治体の実現に向けて、市役所内の人的、物的及び事務的な管理部門として、①条例、規則等の制定改廃、②市議会との調整、③職員人事管理、人財育成及び労働安全衛生、④庁舎管理、⑤契約事務、⑥災害から市民を守るための防災対策、⑦公共用地取得、⑧市民相談、⑨情報公開・個人情報保護など幅広い業務に取り組んでいます。

2 部の経営資源(平成21年4月1日現在)

①職員数

職員数

総務部職員 54人

職員比率(正規職員) 総務部 54人/市職員 1,041人 職員比率 約5.2%

②予算規模

予算規模

平成21年度総務部予算額

一般会計 14,085,824,000円 (人件費9,928,933,000円を含む。)

そのうち人件費を除く事業費予算額

一般会計 4,156,891,000円

3 部の実施方針及び個別事業の目標等

実施方針

- ・政策法務能力の充実強化

事務事業の企画立案段階から政策法務の視点による支援・協力を強化するとともに、効果的な研修の実施等により、職員の法務に関する知識と経験を深め、組織としての政策法務能力の充実を図ります。

- ・職員定数の見直し・適正配置と職員の健康管理への取り組み

事務事業の見直し、業務の委託化、再任用化・嘱託化を進め、継続的に職員定数の見直しと適正配置を行いながら、本市の将来を担う人財となる職員の採用を行い、組織力向上を図っていきます。また、完全一斉定時退庁日及び絶対退庁時間の継続的な周知・徹底により正職員の超過勤務縮減に取り組むとともに、職員の総合的な健康管理の推進に努めます。

- ・入札制度の改善

入札制度について継続した見直しを行い、透明性・競争性・公正性の向上を図るとともに、公共工事の品質確保を念頭においた入札制度の構築に取り組みます。

- ・広報・広聴機能の充実

FAQシステム（よくある質問と回答）を導入し、利用者の質問に迅速かつ的確に答えられる環境を整備します。また、導入後の運用のなかで質問内容の更新や掲載にあたっての庁内調整、質問の傾向の分析などを通じて新たな項目の追加を行い、よりきめ細やかで役に立つシステムになるよう充実に努めます。

- ・災害時における連絡体制の整備

消防団の携帯電話のメール機能を利用した一斉配信システムを拡充し、災害対策本部員等の連絡体制の充実と災害時の緊急対応力の強化を図ります。

個別事業とその目標（個別事業の掲載は、重点課題順となっています。）

1 FAQシステム（よくある質問と回答）の構築と運用

（相談・情報センター）〈「施政方針」掲載事業〉

三鷹市民や三鷹市に関心を持つ方を対象に、インターネットを通じて、さまざまな疑問や質問に対して、知りたい答えや必要な情報を素早く、的確に提供が行えるシステムを導入します。また、職員の市役所サービス全体の情報共有につなげることにより、電話での問い合わせ等にもワンストップで答えられる環境をつくり、市民サービスの向上につなげます。

（目標指標：FAQシステムに対して、いつでも自由にアクセスしていただくことにより、利用者自らが知りたい情報を簡単に入手し、問題解決できるようにします。アクセス件数は月 2,500 件〈21 年度は半年間で 15,000 件〉を目標とします。）

2 入札制度の改善（契約管理課）

入札制度については透明性、競争性、公正性等の向上を図るため、継続して必要な見直しを行います。また、平成 21 年度は公共工事の品質確保を念頭においた入札制度の

構築に取り組み、さらに優れた公共調達の実現に努めます。

(目標指標：総合評価による入札実施要領等の策定及び総合評価による入札の試行)

3 防災関係情報システムの整備 (J-ALERT、職員参集システム)

(防災課) <「施政方針」掲載事業>

防災行政無線を通じて、地震等の緊急情報を住民に直接伝える全国瞬時警報システム (J-ALERT) を導入し、災害発生時に市民に対し警報を出して防災行動を喚起し、市民の防災対応力の強化を図ります。また、消防団の携帯電話メール機能を活用した一斉配信システムを拡充し、災害対策本部員等の連絡体制の充実及び災害時の緊急対応力の強化を図ります。

(目標指標：全国瞬時警報システム (J-ALERT) の導入に際しては、創設が予定される補助金等の活用を図り、市民の防災対応力の強化を図ります。また、消防団司令システムを拡充し災害対策本部員等の連絡体制の充実強化及び緊急対応力の強化を図ります。)

4 家具転倒防止器具の設置普及 (防災課) <「施政方針」掲載事業>

地震による家具の転倒を防ぎ、災害から市民の生命財産を守るため、家具転倒防止器具の設置普及事業を実施します。

(目標指標：市民への家具転倒防止器具設置の普及・促進を図ります。(市長会全額補助の3年間の継続事業))

5 消防団詰所の整備 (耐震化 100%の達成) (防災課) <「施政方針」掲載事業>

消防団第一分団詰所については、用地を取得した上で建替えし、耐震化による消防団の防災力の強化を図ります。また、警察や安全安心パトロール車が立ち寄る安全安心ステーションを設置し、安全安心のまちづくりを推進します。

(目標指標：第一分団詰所の建替えにより消防団詰所の 100%の耐震化による防災力の強化 (防火貯水槽 60 t の設置) と安全安心のまちづくりを推進します。)

6 定額給付金等支給事業の適正な執行 (定額給付金等実施本部事務局)

景気後退下での市民の不安に対処するため、市民への生活支援を行うとともに、あわせて市民に広く支給することにより、地域の経済対策に資することを目的として定額給付金を支給します。また、現下の厳しい経済状況に鑑み、多子世帯の幼児教育期における子育てを支援することを目的として子育て応援特別手当を支給します。

なお、定額給付金をひとつの契機として「寄付が生み出すまちづくり」を推進する市民意識の醸成を図ります。

(目標指標：10月までに8万8千世帯への定額給付金等の支給を実施し、今年中の事業完了を目指します。また、定額給付金をひとつの契機として、まちづくりを推進する寄付の募集を行います。)

7 戦略的視点に立った職員定数の見直し・適正配置 (職員課)

職員定数の見直しと職員の適正配置を行いながら、民間企業や他自治体との競合を考慮して、計画的・効果的な職員採用試験を実施するとともに、再任用職員の適正配置を進め、組織力の維持向上を図ります。

(目標指標：職員定数見直しのヒアリングを実施し、適正な職員定数を設定するとともに、組織力の維持向上に必要な職員の採用と再任用職員の適正配置を行います。)

8 各種市民会議、審議会等の活性化（職員課）

市民、学識者等の意見を市政に反映させるために設置する市民会議等について、委員の公募等の実施、男女比の均衡等の具体的な基準を定めた「三鷹市市民会議、審議会等の設置及び委員の選任に関する基準」を周知し徹底します。また、委員の選任状況を各職場に情報提供するとともに、審議会等の公募等の方法や運営方法に関するマニュアルを作成し、引き続き、各審議会等の更なる活性化に向けた検討を行っていきます。

（目標指標：審議会等の公募等の方法や運営方法に関するマニュアルを作成し、各職場に周知します。全庁的に基準の周知を行うとともに、公募等枠設置可能な審議会等における公募等枠設置比率約 90%、女性委員比率約 40%を目指します（行政委員会等を除く。）。）

9 新基本方針による指定管理者の評価の実施（政策法務課）

平成20年10月に定めた「三鷹市指定管理者制度運用の基本方針」に基づき、本年度中に概ね2～4回程度指定管理者の中間評価を実施し、管理経費の節減と利用者満足度の向上等を目指します。

なお、本年度終了後、平成22年7月頃までに、本年度の全体評価を3段階で実施する予定です。

（目標指標：指定管理者が管理する公の施設の特性に応じた中間評価シートを作成し、効果的かつ効率的な評価を行います。）

10 職員のメンタルヘルスを含む総合的な健康管理の推進（職員課）

職員が健康で職務に従事できるように、メンタル面や身体面でフォローが必要と判断した職員には、保健指導に必要な時間の確保などフォロー体制を整備し、積極的に保健指導を行います。また、引き続き、メンタルヘルスの取り組みを進めるとともに、健康づくりに関する情報提供を行い、職員の健康への意識を高めていきます。

（目標指標：メンタルヘルスチェックの受診率や定期健康診断で要医療になった職員の医療機関等の受診率を上げます。また、メンタルヘルスチェックでストレス度が高かった職員や定期健康診断等の結果で一定基準を超えた職員、35歳の節目の健診を受けた職員には、主治医の有無にかかわらず保健指導を行い、職員の健康意識を高める働きかけを行っていきます。）