

令和7年度 第7回 政策調整会議 会議録

-
- ◆開催日時：令和8年3月26日（木） 10：00～10：17
 - ◆開催場所：第2委員会室
 - ◆出席委員：藤浪副市長、岸副市長、大下教育長、西川総合政策部長、谷口総務部長、
新内財務部長
 - ◆説明者：庄司野人事課長、小笠原参事、井元人事能力開発担当長
-

◆審議事項

岸和田市人材育成基本方針の改定について・・・・・・・・・・・・・・・・人事課⇒承認

◆審議概要

◎付議依頼書等に基づき説明

◎説明後、質疑応答

〈藤浪副市長〉仕事に関する意識が社会として変わりつつある。職業観も変わり、今までどおりのやり方ではなかなか理解を得られないところもある。今後は個別具体の評価制度の見直しをはじめ、取組を進める中で困難が伴うこともあると思うが、しっかりと議論し、満足度の高い制度を構築するようお願いしたい。

〈岸副市長〉今後どう運用していくかが重要で、しっかりと成果を出してほしい。定期的な検証や改定のサイクルも組み込んでいくことが大事だと考えるが、そういった予定はあるか。

〈人事能力開発担当〉外部組織の人事給与制度調査審議会においても同様の意見は出ており、今後進めていくにあたって、制度ができて終わりということではなく、まずは人事考課から、作りながら完成をめざさなければならないと言われている。ガイドラインも随時改定するつもりで進めていく。

〈岸副市長〉目標と期間は明記しておく方が進めやすいと思うので、そのあたりも検討をお願いしたい。

〈教育長〉人材育成・確保について理論的にしっかり整理できている。あとはこれを具体的にどう落とし込んでいくかということが大事になる。

給与制度については、今は押しなべてメリハリがないと感じる。職階も上の方に位置付けられている。この点についてはしっかり見直しをする必要がある。一方で、若い職員が将来に向かってしっかりと子どもを育ていけるような生活基盤を確保するという観点からは、その部分への重点化というのも必要なので、難しいところではある。特に管理職手当のあり方はしっかり見直しをして、高い判断能力が求められるところについては、より手厚くする。部長級の管理職手当も薄いと感ずるので、そのあたりはメリハリをつける必要があるのではないか。

次に試験制度。市職員全体を通じて、まだまだ法的知識が弱いような気がしている。地方自治法は学んでいるものの、行政、あるいは地方財政、税政の基本的な知

識といったところについてもしっかり研修し、自学自習も求め、基本的なことを修了した段階で昇格するというような仕組みが必要ではないかと思う。管理職として高度なマネジメントが求められるところについては、しっかりと選考をすべきだと考える。

あともう1点は人事給与制度の見直しで、それが全体の人件費の削減のための方便と捉えられないよう、誤解されないように進める必要がある。

人材確保に関しては、SNS等を通じて、市が欲している人材、自分のキャリア形成やモラルの向上に繋がるような仕事ができることを発信することも一つである。包括連携協定を結んでいる大学にも出向き、学生に直接訴えかけるようなこともすればやる気も伝わるのではないか。

〈財務部長〉今の社会の中で、人材の流動化は止められないという現実を受け入れるしかない。その中で、選ばれる市役所になるにはどうすれば良いか、というところがこの基本方針に詰まっていると思う。これを具体化できるように、引き続き自分自身も含めて検討を進めていきたいと考えている。

〈総合政策部長〉初任給を上げたら採用試験にたくさん応募があったという事例もある。お金の釣られる人間は結局お金の釣られていくのではと考えられるものの、一つのきっかけとしてはこういう手法もあるのではと思っている。本市で働くことの魅力を伝えることによって、新しく本市で働きたいと思う人、また働き続けたいと思う人が増えてくれることを願っている。

そういう意味では、今回の基本方針においてやるべきことをしっかり定められたという点について非常に安心している。

人事課に限らず、各課からも優秀な人材を確保できるような仕組みができれば面白いと思っている。

本件、原案のとおり政策決定会議に諮ることとしてよいか。

【異議なし】

⇒本件、原案のとおり政策決定会議に付議する。

付議会議	令和7年度 第7回会議
付議事項	岸和田市人材育成基本方針の改定について

★取組の目的

対象	行政
どのような状態を目指す	本市の職員の能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の育成・確保・活用・定着を戦略的に推進することで、社会の潮流や時代の変化に応じて柔軟に対応していくことができる組織を目指す。

★総合計画上の位置付け

6020101	基本目標	みんなで作る持続可能なまち
↑ここにコードを入力 (コードは「将来ビジョン・岸和田(体系)」シートを参照)	個別目標	持続可能で信頼される行政になっている
	個別目標の方向性	① 業務の効率的かつ効果的な推進に資する職員の育成を進める
	行政の役割	技術やノウハウの継承が行える環境を整えるとともに、政策形成やマネジメント能力をもった職員を育てる

★現状と課題

本市は、平成14年に「岸和田市人材育成基本方針」を策定し、職員の意識改革や人事諸制度の整備、職員の育成に取り組んできましたが、実現にまで至っていない取組や課題が多く残されたままとなっている。また、方針策定から20年以上が経過し、現在では方針の理念などが職員に浸透していないことから、基本方針が形骸化しており、マネジメントツールの整備・活用、年功的で横並びの人事管理、働きやすい職場環境の整備といった人材育成・確保に係る課題が積み残された状態です。

令和5年に国の「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」が、「人材育成・確保基本方針策定指針」として、全面的に改定されたことも踏まえ、「岸和田市人材育成基本方針」を改定し、今一度、本市の行政組織のあり方、職員や職場環境に係るめざす方向性明確化し、実現に向けた取組の推進と職員の意識改革による、本市の行政組織の刷新が必要です。

(単位:千円)

実施中の取組及び予定する事項	決算(見込額)		予算額	見込額				
	R5年度	R6年度		R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
財源内訳	国費							
	府費							
	起債							
	一般財源							
	その他							
事業費	計			R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
			0	0	0	0	0	0

★当該事項に関連する人員増の必要性*

人員増の必要性			R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
有	無						

★取組の効果を表す指標

指標名	単位	R5年度	R6年度	R7年度	目標値				
					R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
①	—								
②	—								

※事業費及び人員を確約するものではない。