

令和7年度 第7回 政策決定会議 会議録

-
- ◆開催日時：令和8年3月30日（月） 9：58～10：18
 - ◆開催場所：市長室
 - ◆出席委員：佐野市長、藤浪副市長、岸副市長、大下教育長、西川総合政策部長
 - ◆説明者：谷口総務部長、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

◎説明者から、案件及び政策調整会議における議論の内容を説明し、政策調整会議にて、本件原案のとおり承認された旨、報告。

◎報告後、質疑応答

〈藤浪副市長〉今回、方針が策定された中で、個別の取組についても優先順位をつけているが、スケジュールのようなものが決まっているのであれば教えてほしい。

〈人事能力開発担当〉人事考課の取組に関しては並行して検討を進めていかなければならないというところで、2月の審議会においても検討すべき内容を挙げて進めているところである。令和8年度に人事評価制度を試行し、令和9年度には新しい制度で実施していくというスケジュール感で進めている。それに付随して昇任・昇格・給与のところを進めていくことになる。

採用試験ですすでに取り組んでいる部分もある。紙ベースでの申込受付だったところにオンラインも取り入れたりして、手法に工夫している。また、広く受験してもらうために再度説明会の実施等も加えており、そういった場で職場環境もうまくPRできるように、随時並行して進めている。

〈藤浪副市長〉一定のスケジュール感を持って、歩調を合わせながらそれぞれ議論していくことは理解したが、いつまでにどのくらいの成果を出すという到達点を決め、それをめざして取り組むくらいの感覚を持って進めてもらいたいと思う。

〈岸副市長〉良い指針ができたと思う。適切な見直しを組み込んで、成果を出せるようしっかり取り組んでほしい。

〈教育長〉総論的にはしっかり整理されて、わかりやすいものになっていると思う。これからは説明にあったように、各論が大事になってくる。調整会議でも述べた給与制度、試験制度、管理職の選考、人材確保の方法についてもしっかり検討してほしい。

〈市長〉これを進めていく中で、壁に当たり、修正が必要になることが出てきたときに、柔軟に対応できるようになっているのか。

〈人事課長〉基本方針については審議会委員からも、2～3年程度で随時見直すように意見をいただいております。今回の改定で内容を固めたということではない。

現在の人事評価制度については、基本的な部分はよくできているというふうに評価

もいただいているので、あとはその出た点数や評価をどう使っていくかというところになってくる。

〈市長〉評価を給与に反映していくのは、その先になるのか。

〈人事課長〉これからその検討になる。

〈市長〉一緒にはできないのか。

〈人事課長〉今の評価の仕方もベースはできている。点数も出るようになっている。その点数の使い方、給与への反映の仕方を今後どのようにしていくかというところを詰めていくことになる。

〈藤浪副市長〉それを目標として、どのくらいの時期から給与に少しでも反映できるのかというところ。

〈人事課長〉給与制度と、職階の見直しはどちらも令和10年度からできればと考えているが、給与制度の方の見直しは時間がかかるかも知れない。

〈市長〉職員が意欲的に、仕事に対して取り組んでもらえることが一番大事なところだと思うので、取組への落とし込みをしっかりとお願いしたい。

〈総合政策部長〉本件、原案のとおり承認してよろしいか。

【異議なし】

⇒本件、原案のとおり承認する。

令和8年3月 16 日

政策調整会議付議依頼書

依頼者名 総務部長

下記事項について、効果的かつ効率的な市政運営実施のための会議の設置に関する規程第 14 条の規定に基づき、下記のとおり付議を依頼します。

記

付議事項名	岸和田市人材育成基本方針の改定について
付議の目的 (ポイントを絞り込んで、簡潔に記載すること。)	平成9年に国において策定された「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」が、令和5年に「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ました。 本市においても、平成 14 年に策定した「岸和田市人材育成基本方針」を、国の策定指針も踏まえ「岸和田市人材育成・確保基本方針」として改定するため、素案を作成しましたので、その内容について付議するものです。
説明者 (部長は説明者に含まない。)	人事課 課長 庄司野 公也 人事課 人事能力開発担当長 井元 智美
付議事項の概要	様式別紙に記載(必ず別紙様式をご提出ください。)

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	R12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。