

令和6年度 第2回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和6年5月1日（水）午前9時00分～
 - ・場 所 八尾市役所第2委員会室
 - ・出席者 市長・副市長・教育長・病院事業管理者・水道事業管理者・各部局長・理事等
-

令和6年度 第2回部長会概要記録

日時：令和6年5月1日

午前9時～

場所：8階 第2委員会室

【市長あいさつ】

皆さん、おはようございます。

令和6年度の第2回目の部長会にお集まりいただき、ご苦労様です。

このゴールデンウィーク中に出勤される職員の皆さんもおられると聞いています。大変ご苦労様です。

4月の人事異動から1か月しか経っておりませんが、「全体の奉仕者」として法令に則り、親切丁寧な市民対応をあらためてお願いしておきます。

さて、早いもので2期目の選挙から1年が経過し、本日から2年目がスタートします。

引き続き、「市民最優先」の姿勢を徹底し、私が先頭に立ち、「市民のための市政」を推し進めてまいります。職員の皆さんには、ご協力よろしくお願ひいたします。

この後、報告がある部局マネジメント戦略の策定作業に合わせて私や副市長との対話の場を予定しています。部局長の皆さんには、あらためて私や副市長から具体的な課題を提示したいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

先日、「人口戦略会議」から、30年後の想定人口が公表されました。全国の4割以上にあたる744自治体が「消滅可能性自治体」であるということです。

一方、今回の分析結果は「若年女性人口」が増えるのか、減るのかという基準が柱となっています。しかし、人口が増える要因は、単に女性の数が増えるだけでなく、社会において男性・女性それぞれが等しく尊重される制度の充実や男女がそれぞれ協力し、安心して生活することができる見通しが立つ具体的な政策が展開される社会の実現ではないかと考えています。人口減少社会はわが国全体の課題です。ハード整備についても、ダウンサイジングや集約化への転換は避けられないと考えています。昨年、「関係人口」という言葉を提唱した高橋博之さんに本市にお越しいただき、職員の皆さんに講演を行っていただきました。人口減少を単にマイナスと考え憂うだけでなく、本市の特性である、ものづくりや自然環境などを通じた「関係人口」を増やしていく取り組みも必要だと考えます。

引き続き、今回の結果の傾向も参考にしながら、一人でも多くの方が八尾に住んでみたい、住み続けたいと感じるための戦略を皆さんとともに検討し、政策を推進していきたいと考えております。

大阪関西万博については、先日大阪ヘルスケアパビリオンや大屋根リングをはじめとした万博会場を視察してまいりました。万博開幕まで1年を切り、着実に工事が進んでいることを確認するとともに、万博全体のスケールの大きさを実感することで期待感、より

大きなものとなりました。

ソフト面においても、一段と具体的な内容が決定し、大阪ウィークや大阪ヘルスケアパビリオンなどへの出展準備は加速化します。多くの部局が万博に関わっているので、しっかりと庁内での部局間連携を行っていただきますよう、お願いしておきます。

足元の経済状況は、歴史的な円安に加え、物価高騰など、社会不安も払拭されておられません。引き続き、市民の立場に立ち、情勢をリサーチしていただき、市民に寄り添った取り組みを進めていただきますようあらためてお願いいたします。

結びに、健康には十分気を付けていただきますようお願いし、開会のあいさつといたします。

案件

1 令和7年度部局マネジメント戦略等の年間予定について

政策企画部長

まず、案件の概要であります。一つ目は、「令和7年度部局マネジメント戦略について」であります。本市では、総合計画を戦略的かつ着実に推進するため、「部局マネジメント戦略」を起点に、「実施計画の策定」と「予算編成」を行い、次年度の資源配分の最適化を図っているところであります。

令和7年度部局マネジメント戦略についても、基本的な流れは、昨年度から大きく変わることはありませんが、さらなる施策展開の充実や、効率的な行政運営の推進に向けて、重点取り組み提案時期の変更や、部局意見交換会の進め方の工夫を図るなど、実施手法について、一部見直しを行いたいと考えております。この点は、後ほど資料において、ご説明させていただきますので、よろしくお願いいたします。

次に、2.「第6次総合計画 後期基本計画の策定について」であります。昨年度は、前期基本計画の各施策の総括について、行政による内部評価を経て、八尾市総合計画審議会による外部評価が実施され、本年3月に審議会から、「八尾市第6次総合計画中間報告書」が提出されました。

本年度は、この「中間報告書」を踏まえつつ、5月～6月頃にかけて、各施策の行政素案を作成いただく予定としております。後日、改めて、詳細等につきまして、依頼させていただきますので、こちらも、部内周知をよろしくお願いいたします。

なお、「八尾市 総合計画審議会 評価部会」における検証と提案の概要や、外部評価内容を踏まえた「後期基本計画の策定にあたり意識する背景について」を「資料5」として添付しておりますので、後ほど、参照いただきますようお願いいたします。以上が、案件の概要となっております。

それでは、続きまして、資料1「令和7年度部局マネジメント戦略について」をご覧ください。資料中段の2.「部局マネジメント戦略の見直しについて」に先ほど説明いたしました変更内容の詳細を記載しております。主に2つの観点から実施手法を見直すこととしております。1点目は、令和7年度は、大松市長2期目3年目の年度となることから、部局マネジメント戦略を確定していく過程において、各部局内で、政策議論を具体的に行っていただき、効率的かつ効果的な重点取り組みへの財源配分へと繋がるよう、戦略シートの項目、及び、年間フローの一部を見直すものです。

2点目は、令和6年度が、総合計画後期基本計画を策定する年度という点を踏まえ、令和7年度の部局マネジメント戦略を立案いただく際に、後期基本計画における基本方針案等を

意識した取り組み方針を定めることができるよう、後期基本計画の作成作業と連動する年間フローとするものです。

次に、【令和7年度の変更内容】になります。(1)「部局マネジメント戦略の実施手法について」であります。大きく2点変更がございます。1点目は、重点取り組みの提案のタイミングでありまして、今後、5月下旬頃を目途に依頼させていただき予定としております部局マネジメント戦略シートの立案作業にあたっては、昨年度の「部局の使命」等の項目のほか、「重点取り組み提案」の提出を求める仕組みへ変更します。2点目は、各部局より提案された「重点取り組み候補」の選定及び庁内公表の時期として、選択と集中を、より一層図るべく、各部局におかれましては、6月下旬から7月上旬頃に、開催を予定しております市長・副市長との意見交換会までに、重点取り組み提案も含めた次年度の部局マネジメント戦略の素案を作成していただき、その素案を基に、市長・副市長との議論を踏まえて、部局マネジメント戦略を確定いただきます。これら「重点取り組み候補」の選定及び、庁内での公表は、8月の「実施計画の入力」開始前に行うこととしています。この部分については、以前の流れに戻る形となります。なお、部局意見交換会の日程については、後日、秘書課より日程調整させていただき予定ですが、最下部の※印部分については、ただ今説明いたしましたとおり、各所属の重点取り組み提案時期については、昨年度よりも前倒しし、一昨年度のフロー同様、部局マネジメント戦略立案時に戻りますのでよろしく申し上げます。

続いて、裏面をご覧ください。次に、(2)「部局マネジメント戦略シート及び年間フローについて」であります。記載の通り、部局マネジメント戦略の実施手法の見直しに伴い、様式等の変更を行います。詳細については、時間の都合もあり、割愛させていただきますが、資料2及び3で、それぞれご確認をお願いいたします。なお、「年間フロー」であります。総合計画後期基本計画の策定作業との兼ね合いの為、5月のフローを一部変更しておりますが、8月以降は昨年度と同様のフローとなる予定です。

次に、3. 部局マネジメント戦略シートを活用した市長・副市長との部局意見交換会の進め方についてであります。昨年度と同様、今年度も市長・副市長との意見交換会を活用し、令和7年度 部局マネジメント戦略を立案いただくフローとします。ただし、今年度の意見交換会については、次年度の重点取り組み提案についての議論を深めるとともに、各部局の課題（ミッション）等についての共有が図れるよう、進行方法の工夫を行う予定としています。具体的には、各部局からの重点取り組み提案等を議題とした意見交換の後、第2部として、事前にピックアップする各部局のミッション等に基づく意見交換を実施する形へ変更する予定としています。意見交換会の実施手法等の詳細については、部局マネジメント戦略の立案依頼時に改めてお示しいたしますが、現時点の進行イメージを「資料4」で示しておりますので、後ほど、ご確認いただければと思います。

最後に、今後の大まかな流れについて、4. 「スケジュールについて（予定）」として、記載しております。以上が、「令和7年度部局マネジメント戦略等の年間予定について」の説明となります。なお、本件につきましては、総務担当所属長会議においても説明することとしております。長くなりましたが、説明は、以上となります。

【こども若者部長】

資料5の総合計画について、5月上旬から6月上旬に、施策の見直しについて庁内検討を行う流れになっていると思います。これはそれぞれ部局に依頼があって、それを政策企画部に提出するというやり方になるのでしょうか。また、令和2年時点で策定した計画であり、その後

も新しい法律ができていますので、「めざす暮らしの姿」も変えていかないといけない可能性が出てきますが、そういったことは、この後期基本計画において、可能なのでしょうか。

複数施策を所管している部局が多いと思いますが、施策同士の中で関係性を整理するようなことが可能でしょうか。

もう1点は、基本計画の中に、総合計画の20ページから22ページ付近に施策の推進のことを書いている箇所があります。「横断的な視点によるまちづくりの実践」と「共創と共生の地域づくりの実践」という箇所ですが、これについてはこの基本計画改訂に際して、具体的に何か意見を言える部分があるのか、この部分を改訂していく予定があるのか、教えていただければと思います。

【政策企画部長】

まず、7月中に総合計画審議会を連続で3回ぐらい予定しており、後期計画の素案を順次審議していただく予定をしています。昨年度の総括時と同様、担当する施策を審議する会議に出席依頼をさせていただくような予定です。また、日程が決まり次第、アナウンスをさせていただくという形になっておりますので、ご協力をお願いします。

なお、基本計画の見直しについては、評価部会において、評価自体や指標などの見直しを中心に議論がされていますので、「共創と共生の地域づくり」というようなところは根本の部分になるので、その見直しについては、今のところ想定はしていません。

【こども若者部長】

今後、基本計画は議会に提案しますので、あまり大きな改正を予定していないという解釈でよろしいですか。

【政策企画部長】

基本的には、前期基本計画の評価をした上で、後期基本計画を作っていくということなので、それぞれの34の施策での評価、指標の達成度合いや、その指標が施策の姿をしっかりと表しているのかというところが中心に議論されており、基本的に根本的な考え方にまで触れていくということではありません。

審議会も審議の途中でありますので、中間報告書を見る限りにおきましても、そういった議論の中で、最終的な後期基本計画の策定につなげていくものと考えています。

2 自家用電気工作物の修繕による市庁舎の停電について

総務部長

令和6年2月に発生した本館、西館の停電の原因となった自家用電気工作物の修繕を、令和6年5月10日（金）午後10時から、5月11日（土）午前5時の間に実施する予定です。

つきましては、本館及び西館を停電の上、修繕作業を実施いたしますので、業務予定の調整等について、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

なお、停電に伴い、システムを所管する所属においては、シャットダウン作業等の事前対応が必要となるほか、本館及び西館以外の施設においても、10日（金）午後7時から、11日（土）午前9時頃までの間、庁内インフラシステム（インターネット、電子メール、内部事務システム等）の利用ができなくなります。

また、庁舎の照明、電源等の使用もできなくなり、庁舎内は一部を除き断水となります。詳細につきましては、4月11日付けで当課から全課メールにて周知させていただいたと

おりですが、デジタル戦略課からも4月12日付けで全課メールを送付されていますので、あわせて、ご確認いただきますよう、よろしくお願いいたします。

特に意見なし

3 令和6年度 人事評価の実施について

総務部長

八尾市の人事評価につきましては、「市民に信頼され、行動する職員」を、めざす職員像として掲げる人材育成基本方針に基づき、人材育成に主眼を置いた制度として実施しております。人事評価を通じて、職員一人ひとりのやりがいや組織パフォーマンスの向上、そして、市民サービスの向上につながるよう毎年度見直しを図っておりますが、今年度においても一部改定を行いますのでご報告いたします。

今回の改定の主な変更点としましては、2点です。1点目に、「係長職～一般職」について、評価段階の見直しを行い、5段階評価から6段階評価へ変更します。令和5年度から課長補佐級以上は6段階評価となっていますので、この結果全職階を6段階評価で統一することとなります。2点目として、「主査～一般職」については、現行では能力評価のみ実施しておりましたが、係長職以上で実施しております実績評価を追加することといたします。この結果全職階において能力評価と実績評価が実施されることとなります。

次に変更の目的として、評価基準や評価段階について、全職階を通じて統一されたものとする事で、評価の一貫性を高め、職員が発揮した能力や目標達成について指導・助言を的確に行うことで、きめ細かな評価を実施し、人材育成につなげることであります。

次に具体的な取り組みの変更点といたしましては、これまでも実施しておりました、「評価者研修」などに加えまして、評価を受ける側である被評価者が、人事評価制度や目標設定、自己評価や面談等について理解を深めるための「被評価者研修」を実施いたします。

次に、今年度の人事給与システムの更新に伴い、人事評価についてもシステム内のパッケージ機能による運用が可能となるため、令和7年度からはシステムによる運用を予定しております。今後システムの導入について、職員への丁寧な制度周知を図り、円滑な導入につなげてまいります。

次に、令和6年度の人事評価スケジュールについては、記載のとおりです。

最後に、制度の詳細につきましては、令和6年度人事評価マニュアル、変更点についての動画資料、様式等を後日お示しいたしますのでどうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

【こども若者部長】

システムの導入については非常にありがたく思っております。

認定こども園の職員数が多いことや、システム環境が私どもとは違い、ほとんど無いに等しい状態なので、システムを導入する際には、環境につきましてもご配慮の上、使いやすいシステムにさせていただきますようお願いいたします。

また、一般職と主査の方ですが、実績評価を入れられることについては良いと思います。それぞれ担当の業務に見合った実績を作ることは、目標設定することで良いことだと思いますが、給与反映はどうなるのかというところを気にされると思いますので、その辺の見通しをお聞かせください。

【総務部長】

今回、新たな変更点として主査級以下に実績評価を入れていくわけですが、地方公務員法上も、能力評価と実績評価の両面から人事評価を行うことが法律上の趣旨となっており、ほとんどの団体でも両方導入しています。

因みに、全国の自治体で人事評価による昇給を行っている団体は、都道府県は100%、指定都市も100%、市区町村で見ますと、約7割となっております。

本市におきましても、直ちに来年からという訳ではありませんが、人事評価結果を全職階に昇給、あるいは勤勉手当に反映させるかといったところは、労働組合とも議論しながら、職員にとってよりよい制度となるよう検討していきます。

【植島副市長】

人事評価制度においては、しっかり面談をしていただくということが非常に重要です。

期初の面談と期中の面談、期末の面談ということ最低3回、場をしっかりと設けて一定の時間、職員の考え方を聞く中で、職員の意欲を引き出していく、職員の状況をしっかりと把握することが評価者にとっても大きな役割ですので、部局長の皆様も、各所属のそれぞれの評価者の方にはしっかりお伝えをいただいて、職員との面談を通じたコミュニケーションをしっかりと行っていただきますようお願いをいたします。

その他として、魅力創造部長から河内音頭まつりTシャツの着用の取扱について報告があった。