

令和7年度 第3回部長会（概要報告）

- ・ 日 時 令和7年6月2日（月）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・各部局長・理事等
-

令和7年度 第3回部長会概要記録

日時：令和7年6月2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7年度の第3回目の部長会にお集まりいただき、大変ご苦労様です。

この間、約1ヶ月にわたり各部局と意見交換を行ってきました。それぞれの職場で創意工夫を重ねながら、熱意を持って業務に取り組んでいただいていることを再認識いたしました。この場で指摘し、確認した諸課題も踏まえていただき、引き続き、市民最優先の姿勢で、スピード感とスケジュール感を持ちながら、それぞれの仕事に取り組んでいただきますようお願いしておきます。

足元の経済は、コメの価格の高騰やトランプ関税への懸念もあって、市民生活や事業活動に強い不安感がただよっています。このような中、先日、地方創生臨時交付金の追加交付の決定がありました。1億円足らずと規模の小さい交付金となりますが、市民の皆さんの生活を支援するために、有効に活用したいと考えております。引き続き、迅速かつ的確に市民に施策を届けていただくようお願いします。

さて、大阪・関西万博が開幕してからちょうど50日が過ぎました。大阪ウィーク春の陣の期間中、河内木綿や矢作神社の布団太鼓、高安能プロジェクト、やおうえるかむコモンズなど、多くの市民の皆さんが、八尾の魅力を発信されていました。来月7月8日からは、健康まちづくり科学センターが、健康寿命を推定するアプリを世界に向けて発表するなど、今後、多くのイベントが予定されています。出展にあたり準備や運営にあたられた多くの市民の皆さんや各部局の職員の皆さんに感謝いたします。

万博への総来場者数は500万人を超え、本市からも約6,800人の児童・生徒が訪れたとの報告を受けています。全世界が注目する万博においてしっかりと八尾の魅力や活力をプロモーションし、万博後の八尾の成長と発展につなげたいと考えています。

職員の皆様にはご苦労をおかけしますが、報道機関への情報提供など、事前・事後の積極的な広報もあわせてお願いしておきます。

先月、東京で中核市市長会に出席し、いじめの早期発見や再発防止の取り組み、不登校児童やヤングケアラーへのサポートなど、全国の中核市が抱える子ども施策の現状や課題を共有しました。私からは、本市が全国に先駆けて積極的に取り組んでいる市長部局におけるいじめ相談体制やピンクシャツ運動などを紹介させていただいたところです。引き続き、「いじめは絶対に許さない」という本市の姿勢を発信したいと考えております。

さらに、国道25号線大阪柏原バイパスの早期整備の実現のために、八尾市議会議員連

盟をはじめ近隣自治体とも連携し、国土交通省、財務省へ要望活動を行ってまいりました。引き続き、こうしたトップセールスにも精力的に取り組んでいきたいと考えておりますので、よろしくお願いします。

まもなく、6月定例会が始まります。しっかりと準備していただき、自信をもって、簡潔、明瞭に答弁いただきますようお願いいたします。

結びに、今年は7月の参院選や10月から始まる国勢調査、豪雨など自然災害への対応といった所属業務以外でも大変なご苦勞をおかけしますが、健康には十分気を付けていただき、市民の皆さまの安心・安全を守っていただきますことをお願いし、開会のあいさつといたします。

案件

1 令和6年度超過勤務時間・年次有給休暇取得状況の実績報告及び令和7年度の取り組みについて 総務部長

それでは、「令和6年度超過勤務時間・年次有給休暇取得状況の実績報告及び令和7年度の取り組みについて」ご報告させていただきます。

昨年度の超過勤務時間については、令和5年度と比較して市長部局は90.8%、全部局計では97.8%と減少し、市長部局で1万3千101時間、全部局で6千59時間の減少という結果になりました。

また、超過勤務時間上限規制超過人数については、市長部局で11名、全部局で12名となっています。

4月の部長会で、超過勤務の上限規制に係る運用を変更した旨の周知をさせていただき、市長部局・教育委員会のうち7つの所属を他律的業務の比重が高い部署として指定したところですが、指定の通知がなかった所属については、月45時間以内、年間360時間以内が上限となりますので遵守していただくようお願いいたします。なお、指定された部署については、超過勤務の上限は緩和されますが、職員の健康を考慮し、月45時間以内、年間360時間以内に抑制することをめざしてください。

また、今年度の超過勤務の取り組みについては、「超過勤務の上限規制を遵守すること」を徹底していただき、令和6年度に超勤時間増加、上限規制超過者が発生した部局については、しっかりとその要因を分析し、今年度は超勤時間減少、上限規制超過者ゼロをめざし、職員が過重労働にならないように事業や働き方の見直しに取り組んでいただきますようお願いいたします。

次に、年次有給休暇の取得状況について、労働基準法で年10日以上、年次有給休暇が付与される職員に対して、年度中に5日は必ず取得させることが義務付けられています。

令和6年度に5日取得できなかった職員は、市長部局で4名、全部局で17名でした。令和5年度は市長部局で20名、全部局で56名で、令和5年度より減少しているものの、全員が5日以上取得する必要がありますので、令和7年度も取得日数5日未満の職員を0人にすることを目標として取り組んでください。

また、年休取得の府内トップレベルの取得をめざし、令和6年度市長部局の取得平均日数(15.9日)を上回るよう、各職員が昨年度よりも2日以上多く取得するという目標を掲げます。

とりわけ、今年度は夏休の付与日数が5日(会計年度任用職員は7日のまま)となることから、夏休に年休をプラスして取得することを部局内においても推奨していただき、スケジュール表にあらかじめ年間の取得予定を入力しておくなど、計画的に取り組んでいただきますよう、お願

いたします。

【植島副市長】

今総務部長から超過勤務時間と年休について説明ありましたように、将来的に勤務時間についても時間的には大幅に削減抑制されていくということで、各部局の努力については非常にありがたいと思っています。また、年休取得についても法に則って、職員さんがリフレッシュできるということで、しっかり取得の機会を与えていただいていることも併せてお礼を申し上げます。職員数に限りがある中、計画的な取り組みを進めることは、業務の円滑な推進とワークライフバランスの推進につながるものと考えています。ご協力ありがとうございました。人事のほうでも、少しでも部局の負担減になるよう、10月1日採用に向けた活動を始めています。令和7年度におきましても引き続きご協力のほど、よろしくお願いいたします。

2 令和7年度人事評価の実施について

総務部長

それでは、「令和7年度 人事評価の実施について」ご報告させていただきます。

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モチベーション、ひいては組織パフォーマンスの向上につながるよう、今年度においても一部変更を行い、令和7年度人事評価を実施しますので、各部長所属長におかれましては、周知及び実施をお願いします。

今回の主な変更点としましては、大きく2点です。

1点目に、今年度より人事給与システム内の人事評価機能を活用した運用へ変更します。従来のエクセルの評価表による運用から人事評価システムへの入力による運用となります。システム化に伴う主な変更としては、課長補佐級～部長級の評価については能力評価と実績評価を合わせて総合評価としていましたが、今後はそれぞれ独立して評価することとし、全職階で共通した評価基準に統一いたします。またそれに伴い、勤勉手当支給率へは実績評価の結果を反映することになります。

2点目として、評価段階について現行の6段階評価の内訳を変更します。新たにAA評価を追加し、E評価を廃止することにより、「S卓越して優秀・AA非常に優秀・A優良・B良好・Cやや不十分・D不十分」の6段階評価となります。なお標準的な評価基準である「B良好」についてのレベル感に変更はありません。

運用面における変更については、職員への説明動画やマニュアルへの記載、各所属への周知等を丁寧に行いながら、制度の定着を図ってまいります。

次に変更の目的としては、人事評価システムの導入により、評価者と被評価者の評価実務の効率化と負担軽減を図り、より丁寧な評価や面談、フィードバックに集中できる環境を整備します。また、全職階における評価基準や評価段階を統一することで、職員の能力や目標達成に対する評価の一貫性を高め、公正かつ、きめ細やかな評価を実現します。これにより、組織の活性化と人材育成を促進し、最終的には市民サービスの向上につなげることを目的としています。

次にさらなる人材育成につなげる取り組みといたしまして、人事評価の評価結果は、能力開発、人材育成、任用、昇任・昇格、昇給、分限その他の人事管理の基礎として活用するこ

ととしており、現在は課長補佐級以上の職員の勤勉手当支給率に反映していますが、今後反映対象を全職階（一部職員を除く）に拡大していく予定です。詳細については別途通知させていただきます。

次に、令和7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。また部局長におきましては昨年度まで、USBメモリーによる評価表の集約・提出を依頼しておりましたが、今年度からは評価確定後にシステム上で人事課に送信されるため不要となります。

最後に、制度の詳細につきましては、令和7年度人事評価マニュアルや、変更点についての動画資料、様式等を記載の場所にお示しいたしますのでどうぞよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

【植島副市長】

ただいま説明がありましたように今年度いくつかの変更があります。

大きい部分は評価の基準という部分、スケジュールにありますように、7月8月に評価者の研修を実施されるということです。対象者の方は、必ず受講をしていただいて、しっかり中身を理解していただくということで、よろしくお願い致します。

またこれまでも、評価についての最も重要な部分については面談を最低3回、実施していただいています。ここでしっかりとコミュニケーションをとっていただく、また、特に部下の方々の状況を把握していただくということをよろしくお願いします。

人事評価については評価するということ、目的ということではなくて、活用していくということが目的になってきます。そういう意味では、今後これまで以上に活用していくということも予定されていますので、しっかり実施していただきますよう、よろしくお願い致します。

○その他

【魅力創造部長】

令和7年度の八尾河内音頭まつりについて、近鉄八尾駅周辺を会場に調整を進めており、事業計画が決まり次第、改めて周知します。また、まつり開催は10月25日（土）、26日

（日）を予定しており、各部局からの応援職員につきましては、25日（土）のみであり、後日各部局及び部総務担当課へ応援依頼をします。市民への周知については、市ホームページと八尾河内音頭まつり振興会ホームページにて周知するほか、市政だより7月号（6月20日発行号）で開催の案内及び協賛募集を予定しています。