

令和7年度 第9回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和7年12月5日（金）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9回部長会概要記録

日時：令和7年12月5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。お忙しい中、令和7年度第9回部長会にお集まりいただき、大変ご苦労様です。

いよいよ12月に入り、今年最後の部長会となりました。先週から市議会12月定例会が開会し、2日間にわたり9人の議員から個人質問がありました。答弁作成を初め、この間の議会対応、お疲れさまでした。週明けの月曜からは常任委員会の審査がはじまります。答弁にあたっては、簡潔、明瞭に、そして自信を持って説明を尽くしていただきますようお願いしておきます。

現在、令和8年度の予算編成とともに、重点支援地方交付金を活用した物価高対策の検討を進めています。政府は、速やかな地方交付金の予算化と事業実施を地方自治体に要請しています。物価高対策をスピード感をもって市民に届けるために、全庁的な協力と適切な議会対応をお願いしておきます。

さて、11月は2回に渡り上京致しました。国道25号大阪柏原バイパスの整備促進に向けた意見発表や国土交通省、財務省への要請活動を実施しました。本バイパスや八尾富田林線は、大阪府が取りまとめを進めている「Beyond(ビヨンド) EXPO(エキスポ) 2025」の副首都に向けた施策にも挙げられています。計画は、万博で高まった「チャレンジ力」や「グローバル力」などの効果をレガシーとして継承し、これを副首都実現の起爆剤と位置づけています。

本市においては、これらに加えて、「市民力」、「企業力」が万博で大いに発揮され、高まったと実感しています。万博に参加した企業や市民さんから「ネットワークや活動の幅が広がった」といった声を聞いています。

昨日も、万博に出展した一つの団体が報告に来られました。「万博は一つの通過点であって、目標ではない、あくまでも万博という場を使って自らの取り組みや市の取り組みを発信した、これをしっかりとアフター万博ではありませんが、様々な広がりにつなげていく。」といった非常に心強い報告を受けました。

職員の皆さんにおかれましても、それぞれの部局で万博をはじめ、様々なイベント等の取り組みを、各部局が横串を刺して相乗効果がしっかりと生まれるような形で、市の施策等に広げていっていただきたいと感じております。

私自身は、万博に積極的に八尾市が参画して、本当に良かったと感じています。この万博を通してどれだけ八尾が波及効果を生み出しているか、ということはこれからも議論に

なろうかと思います。この部分につきましては、数値化できるものと、できにくい部分があります。これからそれぞれの部局がぜひ取り組んだ内容を整理していただき、その数値化ができる部分は数値化していただき、また数値化できないが、様々な波及効果が現れている部分は各部局でしっかりとまとめて整理をしていただきたいと思います。

それを八尾市として、この万博の効果をしっかりと市民の皆さんにも伝えていただきたいと思っています。

また、先ほどの「Beyond(ビヨンド) EXPO(エキスポ) 2025」ですが、大阪府において今年度中に、今後の大阪府全体のまちづくりの方向性を示そうとされています。

八尾市においてもこれから様々なハード面の整備があります。例を挙げますと、八尾空港西側跡地、いわゆる八尾南エリアを、新しい八尾の都市核にしていくという方向を打ち出してこれまで進めてきています。それらも念頭に置きながら、大阪府の中で、八尾市の取り組みをしっかりとコミットさせていく必要があると考えていますので、各部局が横串を刺した中で、八尾のあるべき姿、これから八尾はこう変わっていく、というところを市民に分かりやすく伝えていく必要があると思いますので、ぜひこの万博も契機にしっかりと取り組んでいただきたいと思います。

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」でもあります。肝心なことは、自分がされたら嫌なことを相手にしないこと、極めてシンプルです。これは、上司や部下、同僚、あらゆる関係に当てはまります。それぞれの職場で、職員同士が互いに認め合い、思いやりのある温かいコミュニケーションが大切です。特に、組織をマネジメントする管理職の皆さんには、全ての職員の長所や強みが発揮され、「やりがい」を実感できる風通しの良い組織づくりの先頭に立っていただくようお願いしておきます。

最後に、この一年を振り返ると物価高対策や万博への出展など、臨時の対応が数多くありました。こんな中でも、一年を締めくくることができたのは、各部局の職員を指揮してくれた部局長の皆さんを初め、市民に寄り添い、働いてくれた全ての職員の皆さんの努力の結果です。一年間、大変お疲れさまでした。

今年の年末年始においても、多くの職員に勤務いただくことになります。どうか、市民の皆さんの安心と安全のためにご尽力されるとともに、この機会にゆっくりと英気を養っていただきますようお願いしておきます。

師走の慌ただしい時期ですが、体調管理に万全を期していただくようお願いし、開会の挨拶とさせていただきます。

案件

1 令和8年度定期人事異動方針について

総務部長

令和8年度の定期人事異動にかかる方針については、別紙のとおりとしますので、各所属長への周知をお願いします。

「1. 令和8年度の基本的な考え方」ですが、「職員満足度向上プラン」や「八尾市人材育成基本方針」に掲げためざす姿、職員像の実現をめざし、実施してまいります。

また、第6期実施計画に基づき、様々な課題や新たな取り組みを積極的に進めていくため、ハラスメントのない、風通しのよい組織づくりを進めながら、職員が自ら考え行動できる人材の育成を進めてまいります。

「2.人事異動の主な内容」について、昨年度の方針からの変更点をあげますと、職員満足度向

上プランに記載している、今後の職員数のあり方を踏まえつつ、実施可能な新たな取り組みを、できるものから試行的に実施してまいります。

「3. 異動基準」については昨年と変更はございません。

「4. 役職任用基準」について、今回は昨年と同じ基準・条件に基づいた昇任・昇格となります。が、来年度から人事院勧告の内容や職員満足度向上プランに基づき、役職任用基準のあり方を見直す予定としています。

最後に「5 人事異動日程」につきましては、内示日が3月19日(木)、発令日が4月1日(水)を予定しておりますので、よろしくお願ひいたします。

人事異動に際し、各部局長へのヒアリングを年明けの1月7日(水)以降に実施します。「定期人事異動等ヒアリング資料」は各職場の実態及び職員の状況を把握するため必要ですので必ず1月6日(火)までに人事担当所属長へ提出をお願いします。くわしくは記載の共通ライブラリに掲載いたしますので、ご確認をお願いいたします。

続いて、9月24日に実施しました課長補佐昇任考査の1次試験受験者の合否の結果を、本日部長会の終了後、対象となる各部局長宛に今年度より電子メールにて送信させていただきます。所属長を通じて本人へご伝達くださいますようよろしくお願ひいたします。

また、「係長昇任内申書・主査昇格内申書・副主査昇格内申書」についても、電子メールで依頼させていただきます。内申書の提出期限は1月16日(金)となっております。詳細については、後日、部長、所属長へ通知いたしますのでご確認をお願いいたします。以上でございます。

特に意見なし

2 コンプライアンス・ハラスメント防止研修及びハラスメントに関する職員アンケートの実施について

総務部長

日頃から高い倫理感の維持・向上、また、ハラスメントない職場づくりにご尽力いただきありがとうございます。

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進しています。本市においても、八尾市職員のコンプライアンスの推進に関する条例にてハラスメントを禁止することを明記し、ハラスメントのない風通しの良い職場づくりを推進しており、その取り組みの一環として、コンプライアンス研修、ハラスメント防止研修、及びハラスメントに関する職員アンケートを実施いたします。

研修については、今月中旬から動画配信を開始します。全職員が受講できますので、受講をしていただき、チェックリストを活用していただきながら各々の言動等を振り返る機会にしていただきたいと考えています。

ハラスメントアンケートについては、対象者は全職員とさせていただき、アンケートは今月の下旬から電子申請システムにおいて実施する予定としています。当面は毎年実施し、取り組み状況の推移を見てまいりたいと考えています。

研修及びアンケートの詳細については、後日人事課より全職員ユーザー及び全所属宛てにメールにて案内させていただきますので、全職員が研修を受講して、アンケートに回答できるよう、部内へのご周知とご配慮をお願いいたします。

働きやすい職場環境をつくり上げるために、ハラスメントを何とかなくしていきたいと考えておりますので、コミュニケーションの取り方が難しい職場等もあるとは思いますが、部局長や所属長、職員一人一人の協力がなくてはできないと考えておりますので、何卒ご協力

のほどお願ひいたします。

特に意見なし