

パブリックコメントで提出されたご意見（要旨）及び市の回答・考え方について

■募集案件の概要

募集案件	大阪狭山市職員の人材育成及び組織運営に関する条例（案）
募集期間	令和6年12月27日（金）から令和7年1月24日（金）まで
意見者数	3名（9件）

項番	ご意見（要旨）	市の回答・考え方
1	条例案に関して以下の3点について提案する。 1. 目指す組織像として、組織の適応力を高めるため、必要なものを残し、不必要なものを変革する「変化」を組織に起こさなければならない。 2. 目指す組織を形成する人材とは、問題提起力・実行力を有する人材であり、革新性と柔軟性を持ち、客観的評価を行いながら行動できる人材である。 3. 人材育成案として、各現場で問題点の改善を促す環境をつくり、PDCAサイクルを用いて先輩職員が新人職員を一定の期間、マンツーマンで指導する人材育成が必要と考える。	市政を取り巻く環境は、より一層複雑化、多様化し、不確実性が高い時代へと変化しており、これまで以上に困難な課題に対して柔軟かつ果敢に挑戦していく姿勢が、市役所組織や職員に対して求められることが予想されます。 このような社会背景や市民ニーズの変化に対応するためには、職員の基本的な思考や行動に関わる部分は安定させつつ、変化に適応できるような取り組みや人事制度の運用を行うことで、組織全体の適応力を高めていきたいと考えておりますので、いただいたご意見を参考にしながら、今後の人材育成や組織運営に取り組んでまいります。
2	職員の人材育成や人事評価・勤務条件などについて、該当職員団体への意見聴取等はされたのか？	関係団体とも協議・意見交換を重ねながら、本条例の制定に向けた検討を進めてきたところです。
3	職員と市民が一体となって住みやすい大阪狭山市になることを願っています。	本条例（案）は、意欲と誇りにあふれる職員を育成するとともに、職員が全体の奉仕者としての高い倫理観と地域における行政の担い手としての強い使命感を持って職務を遂行することにより、本市組織の継続的な成長と地域社会の持続的な発展に寄与することを目的としております。いただいたご意見を参考にしながら、今後の人材育成や組織運営に取り組んでまいりたいと考えています。

項番	ご意見(要旨)	市の回答・考え方
4	積極的な女性の登用をお願いします。	本市では、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を策定したうえで、課長級以上の管理職の女性割合に関する目標値(30%)を設定し、女性職員が能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。 令和5年4月1日現在における課長級以上の管理職の女性職員の割合は、職員全体で22.5%となっており、引き続き、さらなる女性の管理職登用を推進してまいりたいと考えています。
5	地方自治法に基づく大阪狭山市の職員定数は何人でしょうか？ 定数削減が進んでいるのではないのでしょうか？	大阪狭山市職員定数条例における本市職員の定数は、全部局合計で381人です。 これに対し、令和6年4月1日現在における本市の職員数は349人となっております。 条例(案)では、組織及び定員管理の方針として、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な組織の設置及び運営に努めるとともに、全ての職は、組織運営上及び業務上の必要性に基づき設置し、適正に管理すると規定しております。 現在、大阪狭山市定員管理計画に基づき、令和5年度からの5年間に於いて、業務量に応じた職員数の適正化、全ての職員が働きやすい職場環境の整備、年齢構成の平準化を見据えた職員採用を基本的な方針とし、中長期的な観点から、適正な定員管理に努めております。
6	非正規職員が4割を占めており、自然災害時などの対応を考えると、速やかに計画的に正規職員にして処遇改善をすべきです。	本市の会計年度任用職員は、一般事務職の他、高度な専門性や資格等を必要とする業務に従事いただいているところです。上記の定員管理計画のもと、今後の採用・退職の状況や職員の年齢構成等も考慮しつつ、実務経験や実績を考慮した正規職員への任用替えも含め、多様な人材を確保できるよう適切な職員採用のあり方を検討してまいりたいと考えています。

項番	ご意見(要旨)	市の回答・考え方
7	公平公正な人事評価を求めます。 人事評価の必要な事項は市長が定めるとありますが、第3者委員会などを設けて恣意的にならないことを願っています。	本市では、条例(案)第16条にあるように、適正な評価を確保できるよう、人事評価の公平性・公正性を担保するため評価者に対する研修を実施しているところです。 また、人事評価の結果に関する異議その他人事評価に関する異議を申し立てることができるよう、人事評価審査会を設置しているところであり、引き続き、評価者研修を継続的に実施するとともに、より納得性の高い人事評価制度の構築に向けて検討してまいりたいと考えています。
8	職員の専門性を生かした行政サービス、あたためたい人材育成と組織運営で市民に接していただくことを望みます。	職員は重要な財産であると認識しており、すべての職員がいいきと活躍できるよう、いただいたご意見を参考にしながら、今後の人材育成や組織運営に取り組んでまいりたいと考えています。
9	本条例案は、大阪狭山市版職員基本条例だと言え、これまで運用してきた人事制度に加え、人材育成に重点を置いて職員の仕事へのやりがいの向上をはかるものであるが、人間を「人材」と呼び、「育成」という名目で上からの「指導」を行う「人材育成」という言葉自体に抵抗がある。 基本的な枠組みとして、大阪府の基準に従うものであり、職員の評価や処分を通じて管理を徹底しようとする本質に変わりはない。 具体的な運用の中で、どれだけ職員の意欲を創り出していけるかにかかっていると言え、最も大切なことはチームワークで、同僚としての信頼の絆を強くして支えあうことのできる職場づくりが何より大切だ。 この条例案の文言よりも、そういう日常の業務・仕事の中で、互いに支え合い、高め合える関係を作ってもらいたいと切に願う。	本条例(案)は、地方公務員法等の関係法令に基づき運用してきた既存の人事制度を包括的に整備し、人事管理上の仕組みやルールを明確にすることで市民の信頼を確保するとともに、人材という限られた経営資源による組織力の向上と最大化を図り、大阪狭山市が将来にわたり持続可能な組織づくりを総合的かつ戦略的に推進し、「個」の成長を「組織」の成長へとつなげるために制定するものです。 また、本条例(案)には、大阪府や大阪市の職員基本条例における人事評価の相対評価について規定しておらず、職員の評価や処分を通じて管理を徹底しようとするものではないことにご理解いただきたいと考えています。 これまで本市の条例で明文化されていなかった「人材育成」の領域に重点を置くことで、人材育成に関する組織理念を共有し、職員が意欲と誇りをもって市民のために尽くす市役所組織づくりをめざすものであり、いただいたご意見を参考にしながら、今後の人材育成や組織運営に取り組んでまいりたいと考えています。