

# 令和7年度 総務常任委員会行政視察報告書

## 1 参加委員

(委員長) 藤村 優佳理 (副委員長) 滝口 友美

(委員) 金田 俊信 (委員) 岸 正明 (委員) 水島 誠司 (委員) 桁木 太郎

## 2 観察日時

令和7年10月8日（水曜日） 午後1時30分から午後3時00分

## 3 観察先

大阪府池田市

## 4 観察事項

- (1) 職員の心のケアについて
- (2) 人材育成基本方針について
- (3) 職員の人材確保策について
- (4) 業務効率化について

## 5 観察概要

		(担当 桁木 太郎 )
観察先選定理由		市役所職員の心のケアに向けた取組を積極的に進めており、メンタルヘルス対策や職場環境の改善を通じて、職員が安心して働き続けられる体制づくりを目指している。こうした取組は、単なる健康管理にとどまらず、人材の定着や確保といった観点からも重要であり、持続可能な行政運営を支える基盤として位置づけられている。本市においても、職員一人ひとりが意欲と安心感を持って業務に取り組める職場環境を整えることは、今後の人材確保や組織力の強化に向けて欠かせない課題であり、池田市の事例を調査・研究し、今後の本市における施策の参考とするため。
内 容	・事業概要 ・効果、推移 ・課題 ・今後の方向性	<p><b>【池田市の概要】</b></p> <p>大阪府の北西部、大阪平野の北辺部に位置する。</p> <p>市域は南北に細長く、北部は北摂山地の五月山と久安寺川沿いの小盆地、南部は扇状地と猪名川の平野である。</p> <p>市内南部には閑静な住宅街が広がり、阪急電鉄による宅地開発や阪神間モダニズム文化の影響を受けた街並を擁し、阪急宝塚線は阪急電鉄の創業路線であり、池田市は阪急が初めて住宅分譲を行った地としても知られる。阪急阪神東宝グループの創業者小林一三も当市に邸宅を構え、現在は「小林一三記念館」という阪急文化財団が運営する企業博物館になっている。</p>

	<p>また、日清食品の創業者である安藤百福もこの地に居を構え、当市の自宅横の小屋で世界初のインスタントラーメンであるチキンラーメンを発明したことから、カップヌードルミュージアム（安藤百福発明記念館）も所在している。</p> <p>他にもトヨタグループのダイハツ工業の本社及びマザー工場も位置しており、本社所在地はダイハツ町という町名である。</p> <p>特記事項として、池田市の財政は1998年度（平成10年度）決算にて、経常収支比率が大阪府のワースト1位、全国でワースト2位を記録した。1997年度 - 2006年度の第1期行財政改革、2006年度 - 2010年度までの第2期の行財政改革にて、財政再建団体へ陥る危険性から回避し、数値目標はほぼ達成された。</p> <p><b>【視察項目】</b></p> <p>(1) 職員の心のケアについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の心の健康を支えるために、どのような体制(担当部署、産業医、外部機関等)を整えているか。</li> </ul> <p>→安全衛生の担当は人事課。産業医に市立池田病院の医師を選任している。</p> <p>→職員のメンタルケアのための専門家の雇用や外部委託等は行っていない。</p> <p>→共済組合の提供する無料相談サービスの案内を行っている。（みんなの家庭の医学こころの相談）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの実施状況と、それを活かした具体的な対応策について</li> </ul> <p>→年1回実施、各施設の安全衛生委員会に集団分析結果を提供している。</p> <p>→高ストレス者に産業医による面接指導を実施。産業医からの意見によっては内容を人事担当と情報を共有。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職へのメンタルヘルス研修や対応指導について</li> </ul> <p>→数年に1度、管理監督者対象メンタルヘルスラインケア研修を実施</p> <p>→昇格者(管理職・監督職)対象に、毎年メンタルヘルス研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル不調を抱えた職員の復職支援やフォローアップについて</li> </ul> <p>→復職にあたり、手続きは規定のとおり進めている。</p> <p>→事前に休職者と人事課職員が面談を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働きやすい職場風土づくりに向けて、組織全体で取り組んでいることについて（コミュニケーションの促進、ハラスメント防止など）</li> </ul> <p>→人事評価サブシステム 一次評価者以外との希望面談(1on1面談)及び上司からの指名面談</p> <p>→ハラスメント防止指針にもとづき、各種ハラスメント防止研修を実施</p> <p>→勤務時間の弾力運用制度</p> <p>→管理職の人事評価の能力評価の項目に、「働きやすい職場づくり」を設定</p> <p>(2) 人材育成基本方針について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・池田市の人材育成基本方針の策定背景と、最も重視している価値観は何か。</li> </ul>
--	--

	<p>→組織力の強化のために、マネジメント力を有する幹部職員の安定的確保が必要</p> <p>→組織風土や仕事の業務プロセスを改善して、職場としての魅力を高めることが必要</p> <p>→職員をいききと成長させる必要あり</p> <p>→採用と育成の好循環（人材育成の成功が、人材確保の成功につながる）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・この方針を全庁的に浸透させるために、どのような手段・仕組みを講じているか。階層別研修時に職員のスキル向上やキャリア形成のために、どのような研修制度・ローテーション制度を導入しているか。</li> </ul> <p>→いけだウォンバット塾(近隣都市職員も参加可・意見交換)、先進事例研究や喫緊課題講演会水平連携・交流の機会提供、ネットワーク構築支援、新たな施策の提案や、現場で実践するためのヒント提供（10年で3職場以上経験）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの取組で得られた教訓や、今後の改善点があればご教示いただきたい。</li> </ul> <p>→デジタル人材の確保・育成を方針の中に今後追加する必要がある。</p> <p>（3）職員の人材確保策について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、特に人材確保が難しい職種・分野はあるか。また、それに対する対応策について。</li> </ul> <p>→技術職員専門職であり、対応策は検討中(年度を超えた早期枠、学校推薦、インターネット等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動において他自治体との差別化のために工夫している点について</li> </ul> <p>→電車の中刷りポスター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・電子申請・丁寧な個人面接・採用説明会の開催・採用サイト創設など</li> <li>・内定者や若手職員の離職防止・定着促進のために行っている取組について(例:メンター制度、面談など)</li> </ul> <p>→OJTトレーナーを指名、人事課職員による6ヶ月後面談</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業との人事交流など、外部との人材連携の取組について</li> </ul> <p>→ソフトバンクに派遣(平成29年度～令和6年度まで、実績4人) その他総務省、内閣府、環境省、大阪府派遣、ソフトバンク職員の受け入れ</p> <p>（4）業務効率化について（業務改善の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・池田市として進めている業務効率化(業務見直し・手続簡素化・ペーパーレス化など)の具体的な取組について</li> </ul> <p>→既存システムの説明会</p> <p>→DX推進のスタートとして、ペーパーレス化を目指して、複合機の総出力枚数の月次集計を公表</p> <p>→人事評価の個人目標は所属目標を達成させるためのプロセスを目標に設定する</p>
--	--

	<p>ことで「目標設定時にプロセスの見直し」に期待 →仕事を見直して「より重要な仕事に投入する時間」を生み出す具体的な取り組みの例示</p>
考 察 ・本市との比較 ・本市への事業導入の可能性 ・今後の検討内容	<p>背景として全国地方自治体職員採用応募者減少に対する対応であり、民間企業と比較して給与が低いこと・福利厚生・組織の責務の重さなどが課題となっている。</p> <p>給与については、財政的側面から競合する企業に対応出来ないため、職場環境・働き方・モチベーション・地域密着の自由な人生設定などを代替の武器として対抗する手法を採用している。</p> <p>人材確保や育成について、マネジメントやポジショニングを重視して、戦略的に即時対応している事は評価したい。</p> <p>また、最初に求める人材を定め、役職昇給等に選択肢を持たせている点。</p> <p>関東で少数実施のフレックス制を採用している点。(近隣自治体が行っている為) 新しい価値観の世代の思考を的確に把握し労務管理に反映させている点。</p> <p>新しい取組を行いながら、公務員としての自己管理を大事にしている点。</p> <p>人事評価についても、偏りが無い様、相互評価を実施している点。</p> <p>以上は、ポイントを押された取り組みと判断すると同時に職員構成年齢の若返りにより加速化している事を確認した。</p> <p>総務省の定めた内容の範囲で近隣自治体や民間企業との比較を行い、優位性を模索している事は大いに参考になったことを加え報告を終わります。</p>
備 考	