

守口市定員管理計画のパブリックコメント実施結果

No.	意見の内容	守口市の考え方
1	・土木、教育の人数がＨ２５年からかなり減っているが、インフラの維持に支障はないか。民間への委託を行うことで市役所がノウハウを失い、その分野を担っていた民間企業が撤退した場合に多大な費用がかかるリスクも考慮して最低限の余裕を持った少数精鋭を目指してもらいたい。	インフラの維持に支障が生じることの無いよう、安定的に行政サービスを提供できるための職員を確保しながら、行政運営を進めてまいります。
2	・災害時に少数精鋭では不安がある。軍が予備役を有事に動員するような仕組みを市役所もボランティアなど（普段は訓練しながら待機し有事に謝礼を払う）を活用し何かできないか（専門家が言ってるとかではなく、全くの思いつきです）	災害時には、国や大阪府を始め、市が様々な機関と連携しながら復旧・復興に進みます。その際には、ボランティアの方々の受け入れができるよう、各機関の役割を予め決めています。今後も、防災訓練などで各機関との連携を確認しながら、市の防災力を強化する取り組みを進めます。
3	・残業を減らす生産性向上の取り組みは続けていただきたい。	今後も取り組みを続けてまいります。
4	・市役所のホームページでよく見る「会計年度任用職員」の募集とは非正規職員の募集と理解しているが、手取りの不十分になっていないか。公務員の賃金を抑制することが社会に弊害をもたらす可能性があるという経済の専門家もいる。市役所の考えを尊重するが、社会全体でそれが正しいのかを大局的な視点で専門家も踏まえて検証してほしい。	市の給与は、民間企業や国、他団体の動向を見つつ毎年、見直しを図っています。引き続き、他の給与相場と大きな相違が生じることの無いよう、給与額を決定してまいります。
5	P2. ①職員数の推移で、常勤職員、暫定再任用職員及び任期付職員を分けて表示して頂けませんか。	本計画は、国が実施する定員管理調査上の数値がどのように変動するかを管理するための計画ですので、定数として計上される任用形態を一括して表記しています。

6	p 10 ⑤職員数を令和15年4月時点で510人程度と想定されていますが、その内訳はどの程度を想定（常勤職員、暫定再任用職員及び任期付職員）されていますか？	本計画は、現在雇用中の職員が定年を迎えた際には暫定再任用職員として雇用する想定で策定しています。また、職によっては柔軟に任期付き職員も採用し、効率的で質の高い行政運営ができるようにします。
7	P5.及びP15 ②他団体との比較では、通常普通会計が使われると聞いています。普通会計での人件費も掲載が必要ではないでしょうか？	他団体との普通会計での比較は、総務省が公表している各年度の「財政状況類似団体比較カード」にて確認できます。これまでの定員管理計画においても一般会計を記載しており、経年の変化が確認できるよう、一般会計を記載しています。
8	P6～7 ③部門別職員数の掲載も必要と考えますが、職種別の職員数も掲載願えませんでしょうか？	部門別職員数の記載により、どの行政分野に職員を配置しているかが分かりやすくなります。一方、職種別の職員数については、専門性を有する所属が一見して判別し難いことから、掲載していません。
9	P9 ④育児休暇の取得に関して、代替職員はどうされていますか？	市民の皆さんに影響が生じないように事務を継続させるため、会計年度任用職員や派遣職員等で代替しています。
10	⑥地震や大雨等の大規模災害の緊急時の人員体制は大丈夫ですか？	災害発生時には、本市職員のみでなく、国、大阪府等の行政機関や、民間団体等とも平時から防災訓練を実施する等、日頃から防災の取組みを進めています。
11	⑦どの施設で、どの程度の削減を見込まれていますか？	行政経営プランに記載している今後の様々な委託計画等を着実に実行することにより、令和10年には600人、令和15年には510人程度と、令和6年4月1日時点より約150人の削減を見込んでいます。
12	P12 ⑧人材確保の為に初任給をはじめとする賃金労働条件の改善が必要と考えられます。それへの対応はどうお考えですか？	大卒の初任給を令和6年度と比較して月額約4万円アップするなど、改善を図っています。

13	p 13 ⑨職種別年齢分布図ですが、技術職員等別の年度ごとの年齢構成図が必要と考えますが？ また、暫定再任用職員や任期付職員等の内訳も必要ではないでしょうか？	高い専門性が必要とされる技術職員は、年齢構成に捉われることなく安定的に行政サービスを提供することができるよう採用を行っていきます。 その他は、No.5のとおりです。
14	P13~14 ⑩職名の分類が荒すぎると思います。技術職員の分類に関しては、土木、建築、化学等の職名は必要と考えます。また、DX化に対応するために、情報職的なものが必要ではないでしょうか？	職名の分類については記載のとおりです。土木、建築、化学、情報等は各職名で採用した職員の専門分野として適切に管理しています。
15	P16 ⑪新たに大学等への研究機関や民間企業への職員派遣を検討し、とありますが身分や労働条件についてどのように考えられていますか？民間への派遣に関しては、守秘義務等の観点から問題あると考えます。	地方公務員法を始め、法令を遵守し派遣できるよう、対応します。
16	⑫現状、メンタルで心身不調を訴えられている職員数の推移はどうなっていますか。また、メンタル不調で退職された職員の推移はどうなっていますか？	メンタル不調による職員数は、概ね横ばいです。各個人の退職理由は様々な事由が複合しているため、一概にメンタル不調といった理由のみの退職者の推移は取っていません。
17	P17 ⑬職員の異動に関して、どの分野にどの程度の異動年限を考えられていますか？	人事異動は、職員の能力開発と組織力の強化を目的に、全ての分野に定期的に考えています。その考え方については、定期異動のタイミングで職員に方針を示しています。