

令和5年度 第2回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和5年5月9日（火）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・水道事業管理者・各部局長・理事等
-

【市長あいさつ】

皆さん、おはようございます。令和5年度の第2回目の部長会にお集まりいただき、大変ご苦勞様です。これから、新たな4年間が始まります。改めて、皆さん よろしくお願ひいたします。

大型連休中、業務に当たっていた職員の皆さんにおかれましては、大変ご苦勞様でした。

このあと、保健所長から報告がありますが、新型コロナウイルス感染症を巡っては、昨日、季節性インフルエンザと同様の類型に変更され、ポストコロナに向けて、大きく舵を切ることとなりました。令和2年の3月8日に市内で初めて感染が確認されました。それから3年、保健所や市立病院、消防、危機管理課を中心に全庁を挙げて、対策に当たっていただきました。昼夜を問わずこの危機に立ち向かってくれた 職員の皆さんに改めて深く感謝申し上げます。

この連休中も、以前のような日常を感じつつも、一方で、新型コロナウイルス感染症は根絶されたわけではありません。引き続き、状況を注視し、的確な情報提供や医療体制の確立は不可欠となります。とりわけ、重症化しやすい高齢者をどう守るのかといった課題など、この3年間の感染症対策を十分に検証し、そこで得た経験を活かし、危機に強く、市民の皆さんが安心できる行政運営の継続が求められています。

あわせて、物価高騰など、いまだ先行きが見通せない経済状況が続いており、これまでと同様に不安材料が多く存在しています。市民の命と生活を守るため、引き続き、市民に寄り添った施策を進めていく必要があります。

先日の、幹部職員に対する訓示でもお話ししましたが、選挙戦を通じて、市民の皆さんから多くの生の声をお伺いしました。1期目の市政に対して、市民の皆さんから評価をされたのも、ひとえに、4年間の皆さんの取り組みの成果であります。引き続き、市民の期待に応えるために、自信をもって業務に当たっていただくようお願いいたします。

これからの4年間で、改革と成長の好循環をさらに加速させる取り組みを進めてまいります。そのための組織体制を強化するため、6月定例会終了後速やかに、機構改革とその組織体制に必要な人事異動を実施することとしています。

さらなる本市の成長と発展に向けた施策を着実に進めていきたいと考えておりますので、部局長の皆さんには、リーダーシップを発揮していただき、重点施策をはじめとした各施策を着実に実施していただくことをお願いいたします。

まもなく、6月定例会が始まります。4年間の任期の最初の定例会となります。議員の顔ぶれが変わり、市政に対する新たな視点からの質問も予想されます。しっかりと準備し、自信をもって対応いただきますようお願いいたします。

結びに、寒暖差のある季節になっております。皆さん健康には十分留意していただきますようお願いし、開会のあいさつといたします。

【植島副市長】案件に先立ち、昨日発生した亀井小学校における異臭事案について、教育監から報告を求めることといたします。

【教育監】昨日、令和5年5月8日午前9時40分頃発生しました市立亀井小学校における異臭事案についてご心配をおかけしました。その後の状況についてお伝えいたします。

病院に搬送された児童生徒数は51名として報道されていますが、最終確定されたのは、50名になります。すべての児童につきまして、昨日の時点で大事に至らず全員帰宅し、現在も状態が変化した等の情報は入っておりません。ご心配をおかけいたしました。

【市立病院事務局長】何が原因の異臭か、原因はもう解明されているのでしょうか。

【教育監】現在調査中です。

【消防長】現在調査中です。

【大松市長】昨日そういう事象が起こった中で消防、病院、危機管理、学校現場を中心に対応にあたっていただき、本当にご苦労さまです。盛んに報道されましたので、市民の不安がかなり高まっております。幸い重篤な状況は発生しておりませんが、市民の不安を払しょくするためにも、経過報告や最終報告が必要だと思っておりますので、その点もお願いしておきます。

案件

1 令和5年度人事評価の実施について

総務部長

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組織パフォーマンスの向上、そして、市民サービスの向上につながるよう毎年度見直しを図っておりますが、今年度においても一部改定を行いますのでご報告いたします。

今回の改定の目的として、一つ目に、昨年度新たな取り組みとして実施したキャリアデザインについて、部下が作成したキャリアプランと人事評価制度がどのように関係しているのかを人事評価マニュアルの中で丁寧に示すことで、人事評価を通じて職員のモチベーション向上を図ること。

二つ目に、これまで以上に人材育成に寄与する制度となるよう、職員一人ひとりの状況に応じたきめ細かな評価ができる仕組みとすることの二点です。

主な変更点としましては、一つ目に評価結果を翌年度の成績率に反映する対象職員を課長補佐級以上に拡大するとともに、成績率の見直しを行います。

二つ目に、課長補佐級以上の評価表および評価段階を見直し、評価段階を6段階へと変更します。

三つ目に、能力評価における評価基準や評価方法の見直しを行います。

具体的な取り組みといたしましては、一つ目に全ての評価表に「単年度キャリアプラン」について記入する箇所を追加し、人事評価制度を通じて職員一人ひとりがキャリアプランに基づいたスキルアップを図ります。

二つ目に、面談を通じた上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図り、人事評価制度に関する知識・スキルを向上するための「評価者研修」や、部下のキャリアをどう支援するのかを学ぶ「キャリア支援研修」を実施します。

最後に、マネジメントサポート制度については、現在実施している人事評価アンケートの結果を重視し、みなさんからいただいたご意見をできる限り反映させることで、より良い制度・運用へとつなげてまいります。

令和5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。

制度の詳細につきましては、令和5年度人事評価マニュアルにてお示いたしますので、よろしくお願ひします。

最後に、6月議会終了後の定期人事異動に係る、部局長ヒアリングについて、先日通知させていただいたとおり、5月11日以降に実施しますので、日程調整をよろしくお願ひします。

また、人事異動につきましては、従前にお知らせしていたとおり、6月議会後、速やかに実施いたします。今回の異動では、新たな施策を着実に推進していくため、必要な人事配置を行ってまいります。

なお、内示等の日程につきましては、議会日程を考慮し、異動内示日が7月11日、発令日が7月18日を予定しておりますので、周知をお願ひいたします。

【こども若者部長】 必ずしも4月に異動するものではないというお話もありましたが、人事評価スケジュールをみると、4月の人事異動がベースとなっているように思います。7月にどの程度の規模の人事異動になるか分かりませんが、5月6月の期初面談が活きてこないのが残念だと感じます。この数年間で人事異動や人事評価の制度がブラッシュアップされて良くなってきていると思っていますし、面談を通じて政策の実現のために前向きな話し合いもできているだけに、人事異動のサイクルとの不整合がないよう工夫していただきたいと思います。特に職員数が多い部局では、面談もかなりのボリュームになりますので、それが活きてこないのは残念です。

もう1点、令和4年度の評価において、パワハラが認められた場合は、当時3段階評価でC評価であるという説明を最終面談でお聞かせいただきましたが、作成中の人事評価マニュアルには、その辺のことは明確に示されるのでしょうか。パワハラは、被害を受けたとされる方とやったとされる方がおりますから、どのように認定するのか、手続的なことも含めて明確にさせていただき、公平公正なよりよい制度になるようお願いいたします。

【総務部長】 ご指摘の件については、コロナ対応において年度途中の異動や兼務もありましたが、年度途中の評価者の引継などについては、QA等で示していきたいと思っています。また、ハラスメントについても、倫理観の項目等について、マニュアルに明記していきたいと考えております。今後も制度をブラッシュアップしていきますので、ご意見を賜りますようよろしくお願ひします。

【健康福祉部長】 人事評価を勤勉手当に反映する制度を一昨年部長級で実施し、昨年度課長級まで拡大したということで、さまざまな課題等が当然あったかと思ひます。特に評価者が違えば、評価軸も違うので、その調整が必要になると思ひますが、今後我々が二次評価者となり、評価者がさらに増えることとなります。その評価の調整というのはどのようにしていくのか、考え方について教えてください。

【総務部長】 人が人を評価するという難しさがありますので、人事評価制度については、大阪府や他市とともに研究しながら進めているところです。評価者研修の中では、評価軸がぶれないように注意すべき点等を説明しております。

各部局では、被評価者との面談の中で「ここまでできたら良好」という標準点があろうかと思ひます。ただ、ご指摘あったように、評価者によって標準点がぶれないように事例を示すようなこともやっている市町村があるということも聞いておりますので、今後、評価者の皆さんにイメージできるような方法の研究をしてまいります。

【監査事務局長】 アンケートの回答状況はどのくらいでしょうか。

【人事課長】 5月19日締め切りですので、集計結果は後日ご報告します。

【市議会事務局長】 アンケートのフィードバックはしていただけるのか。また、意見に対してどのように反映したのか、こういうところは反映できていないということを示していただけるのか、透明性や納得度が上がるような工夫をしていただきたい。

もう一つ、人事異動が7月18日付ということですが、18日以降に昇格後の給与格付となるのか、そこまで遅れるということなのかを共有できれば。

【総務部長】 前の部長会でお伝えしたとおり、人事異動のタイミングで昇任昇格が決定するので、遅れるというものではありません。7月18日に人事異動発令となりますので、その際に昇格することになれば、7月分からその補職の給与を支払うということになります。

【人事課長】 アンケートのご質問について、フィードバックはもちろん検討させていただきます。今回、マネジメントサポート制度につきましては、アンケートをもとに改善させていただく予定ですが、人事評価制度につきましては、5月19日までアンケートを実施しておりますので、来年以降の参考とさせていただきたいと思っております。

また、意見につきましては何らかの形で公開させていただけたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【下水道部長】 係長兼務の課長補佐はどのように評価するのか。このシートでは能力評価における評価基準・評価方法を変更するという一文がありますが、ここに兼務課長補佐の評価にプラスアルファが入っているのかどうか、係長業務を期待する部分があれば、係長業務の達成度のような項目でフォローできる仕組みがあるのか教えてください。

【人事課長】 現在マニュアルを作成中で、詳細までご説明できない状況ですが、それぞれの職階に応じた目標を立てていただくことを想定しており、いただいた意見をもとにマニュアルに反映できるよう検討させていただきます。

【政策企画部長】 マネジメント・サポート制度は今回のアンケートの結果を反映させるけれども、人事評価制度は来年反映させるということですが、それでは今回の人事評価制度の改正はどの意見を受けて見直しをしたのか。今回の人事評価マニュアルは何をもとに見直しするのか。

【人事課長】 アンケートは5月19日まで受け付けさせていただいておりますので、その結果については十分に熟慮させていただき、検討期間をしっかりと確保したうえで、来年度の反映とさせていただきたいと思っております。

マネジメントサポート制度については、12月に実施する予定ですので、今回のアンケートを参考に、今年度からの見直しをさせていただけたらと考えております。

【総務部長】 部長会での意見やアンケートの中で、早急に取り入れた方が良いという判断をすれば、今年度反映する場合もあろうかと考えています。

【政策企画部長】 勤勉手当とはいえ給料に反映するという形で、部長級、課長級、課長補佐級にスケジュール的に拡大ありきで行くのはいいのですが、部長級に導入した際の課題などをヒアリングして、制度をブラッシュアップするなどの対応は必要ではないでしょうか。課長級まで対象を広げた際に、支障やデメリットの部分も増えた可能性もあると思うのですが、そこは目をつむってでもスケジュールありきという判断がされているふうに見えてしまうのは、モチベーションを上げるための制度という観点からも、組織的に心配する部分があります。

【人事課長】 先ほど今回の人事評価制度の改正の根拠についてお尋ねがあった時に答えが漏れていましたが、令和4年10月に人事給与審議会から答申をいただきまして、そちらの

意見を参考に今回のマニュアルや人事評価制度を修正させていただいたところです。

【政策企画部長】 答申に対する制度改正に反対しているわけではなく、導入していくにあたっては、チェックしながら、意見聞きながら、拡大していくというのがいいのではないですかという意見です。このような制度は慎重に議論しないと、給与に反映されるということは、より重い評価であると思っている職員も多くいると思いますので。答申があったとしても、その制度を導入する際には、八尾市としての適切な判断をした中でやっていくと欲しいと思います。制度に反対はしていません。

【総務部長】 この人事評価制度をなぜ改正するのかというところでの議論をいただいておりますが、結果的に職員のモチベーションを下げることになったら何のためにしているのかわからなくなります。

今回の改正でも様々な議論がありました。例えば、奇数の評価になっていたため、真ん中のB評価に偏ってしまう、するとB評価が多数となり、結果としてB評価も勤勉手当が減額されるという課題がありました。これらの課題を分析し、解消するひとつの取り組みとして今回の改正をご報告させていただいたしだいです。

人事評価制度においては、部下職員と面談することが重要と考えますので、面談を通して、部下職員としっかり話をしてもらうことが、全体として組織パフォーマンスが上がるかと私どもは考えております。

組織パフォーマンスを向上させるためにどうしたらいいのか、皆様のご意見をいただき、反映していきたいと考えておりますので、何卒よろしくお願い致します。

【こども若者部長】 6段階評価になると、勤勉手当が下がる職員がかなり多くなると思うのですが、成績率はどのようなものになる予定ですか。可能な範囲で教えてください。

【総務部長】 S、A、B、C、D、Eという6段階を考えています。B評価の成績率については、1.0（100/100）と考えていますが、詳細につきましてはマニュアルに記載させていただきます。

【環境部長】 先ほどの兼務係長の評価について、管理職でありながら監督職としても頑張っている職員にはしっかり評価をしてあげたいという立場であります。ただ現状において、この制度が管理職までとなっていますので、監督職としての能力・実績等も含めて評価対象とすると、監督職としての実績等に対する評価が給与に反映されてしまいますので、その手続き論として、制度設計において、慎重に検討すべきと考えます。

モチベーションを上げて管理職をめざし、頑張っていたいただきたいと思いますので、制度設計にあたっては、課長補佐を兼務している係長の働きにしっかり報いつつも、制度設計のあり方についてはまた別の議論としてご留意いただきたい。

【監査事務局長】 6段階評価の割合等は開示されるのか。

【人事課長】 各評価の割合は人事課で設定するものではないため、開示の予定はありませんが、各部局長は相対評価ではなく、絶対評価で人事評価をお願いしているところです。

【総務部長】 課長補佐の給料表は5級、係長級は4級で、5級の給料表で兼務してもらっています。その中で、課長補佐の標準的な1年間で最終的にどこまでやってもらいたいのかということ为期初面談で決めていくわけでありまして。課長補佐の給与をもらっている職員としてどうか、係長として業務をやってもらっているところをどう評価するかというのが難しいところだということをご指摘いただいていると思います。

職員一人一人に対し、絶対評価という形で評価基準を置いていますので、その職員の1

年間の到達点について、専任の課長補佐という状況をもっての到達点、係長兼務している状況での到達点という目標の設定をしていただければと考えております。

【健康福祉部長】 制度自身反対するものではないが、課長補佐に広げたとき、ハレーションが大きくなる可能性があります。今の制度のまま対象を拡大すると、どっかで引っかかりをもってしまう部局長が多いのが現状かなと感じます。

人事評価する時の評価者の責任は重大となりますが、一方で部局・所属ごとに職員数等の大きさがかなり違う。面談が非常に重要なことはわかるが、それをする時間が相当長くなるということで、実際それが業務に対してどのぐらいの影響が出てくるか、そこまで検討はされていないようにも思います。

今回拡大してやっていくということですが、課長補佐に新たに上がった方もおり、その評価の部分というのはかなり慎重になすべきであると意見させていただきます。

2 審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプランに定める手続きの見直しについて 人権ふれあい部長

審議会等への女性委員の登用促進については、平成 26 年に「審議会等への女性委員の登用に関するポジティブ・アクションプラン」を策定し、取組みを進めてまいりました。その結果、数値目標の達成には至っていないものの、近年ではプラン策定時から比べて約3~4ポイント増加した状態で推移しており、女性委員の登用率について一定の成果が表れていることから、試行的に手続きの見直しを行うことを考えております。

具体的には、委員の選任に際し実施してまいりました「事前協議に基づくヒアリング」及び「女性委員の登用状況にかかる報告書の提出」を廃止する一方、委員構成の女性比率が 40%に達しない審議会を所管する所属においては、原則として管理職全員に男女共同参画研修の受講を求め、意思決定の場に多様な意見を反映させることの意義を改めて認識いただくことで、所属全体での集中的な取組みにつなげることを検討しております。

今回の見直し案について、部長会のご意見をいただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

【魅力創造部長】 女性比率が 40%に達しない審議会を所管する所属の管理職全員の研修というのは、理由いかに関わらずということですか。充て職等でどうしても 40%が達成できない、例えば条例や要綱等で委員が規定されていて、その委員が女性じゃないという例もあると思う。理由如何にかかわらず 40%に達していないのは駄目だということなのか、その理由は配慮した上で、本来できるはずのところができでいないので研修を受けるといったことなのかは明確にしておいたほうがいいと思います。

【人権ふれあい部長】 理由の如何を問わずということではなく、専門的な職種でどうしても女性の委員を出していただけない審議会もあるとは思いますが。しかしながら、これまでに事前協議等で意義を訴えてまいりましたけども、ここ数年同じような率で推移しておりますので、再認識いただきたいという意味も含めまして、管理職への研修を検討しているところです。

【こども若者部長】 40%達成できたらいいと思いますけれども、魅力創造部長が言われたとおり、あえてその団体とか、一定の分野の委員を選出するとなれば、女性の方がおられないということもありますので、研修を受けても多分変わらないと思いますし、罰則的な研修では意味がないと考えます。意思決定の場というのであれば、市の管理職の女性比率

を上げるほうが効果的だと思います。

【人権ふれあい部長】女性を登用できない審議会があることは理解していますが、新しい管理職職員が増えてきている中、ジェンダーや男女共同参画社会に関する研修を受けていただくことで人権意識を高めていただくというようなことで考えておりますので、よろしくをお願いします。

【魅力創造部長】部局長は男女共同参画推進本部のメンバーなので、男女共同参画の認識がないと思っていることに、まず課題があるのではないかと思います。新しく管理職になられた方の研修であれば構わないと思いますが。

具体的には、文化財の審議会は専門家でなければ審議してもらえないので、専門の先生に委員就任を依頼しますが、男性の先生しかおられない分野がたくさんあります。これまでも事前協議の中でお伝えしてきていると思いますが、一定配慮していただき、庁内的な合意も含めて整理した方がいいのではないかと考えております。

【環境部長】40%の根拠が何なのかというのがありますが、40%達成できない理由が管理職の意識の問題なのか、ということだと思います。審議会の事務局を運営している管理職の意識が低いので、管理職全員が研修を受けなさいという捉え方なのであれば、部長会の皆さんとしては、非常に残念な思いをお持ちだと思いますし、私は管理職の意識が低いとは決して思いません。どうすればその目標数値まで達成できるようになるのか、少しでも参画比率を上げることができるのかという、その手段の議論が大事だと思いますが、その手段の議論をせずに管理職の研修受講でお茶を濁すのかと。

法定の審議会等で、必然的に委員が決まっているような審議会はなかなか難しいので、例えば市民委員として女性を入れていくのが可能な審議会については、積極的に進めていくように条例や規則で規定するとか、何らかのアクションプラン的なものを作って、明確に女性の参画、登用を積極的に進めるという方針を出す必要があると感じました。

私も人権行政に携わったこともあり、決して女性登用に否定的な訳ではありませんが、審議会の性質上難しい審議会もありますので、そこをどう高めていくかというところは違うアプローチがいます。この辺もあわせてご検討いただきたいということで要望させていただきます。

【人権ふれあい部長】部長会のみなさんが、女性登用等に対して意識が低いとは決して思っておりません。今回提案させていただいたのは、国が何年までに40%を達成するという方針を持っておりまして、それに基づいて市も計画を策定し、推進してまいりましたが、この3～4年ぐらい、ポイントが全然伸びてこなかったため、違うアプローチを部内で検討し、今回のご提案をさせていただいたものです。

今回部長会でいただいたご意見を参考に、再度部内で効果的な方法を検討していきたいと思えます。

【下水道部長】はつらつプラン作る前の庁内議論に参画していた時の議論を少しお話ししていただくと、審議会等で女性の視点からの意見をいかにくみ上げるかという物差しのひとつとして、女性委員の比率を一つの目標に設定したという経緯があったと思います。

当時40%はかなり高い目標設定であるという意見がありました。行政分野によっては、特に学識の先生は女性が少なく、自治体間で取り合いになるほか、団体に依頼しても男性が推薦されてくるような状況の中、女性比率を上げようと思えば、市民委員や地域代表を増やすとか、或いは、意見のくみ上げ方として行政モニターやアンケート等で、審議会で

議論するテーマについて女性に回答してもらうなどの意見があったと記憶しています。

いつのまにか 40%は必ず達成しないといけない命題になってしまっており、大事なところが抜け落ちている気もしますので、再度当時の議論を含めて、部内で協議していただければありがたいと思います。

【政策企画部長】 これまで事前協議や報告書の提出を受けてこられた中で、ここがネックだとか、長年制度として運用してきた中でここに問題があって、このような対策をすべきではないかという部内の積み上げがあると思います。

40%を達成できないのであれば、それを超える何かをやっていかないといけないと思いますが、研修を受けたら 40%未達成でもいいとなってしまうのは困るので、ヒアリングや報告書の中にある課題を再度見直していただいてもいいかなと思います。

【人権ふれあい部長】 いろいろとご意見をいただきありがとうございます。40%にいかない理由の分析や市民委員の比率を増やしていくという働きかけはこれまでもやってまいりました。ただそれでもなお 40%に達していないという現状がありますので、それぞれの審議会について、どうして達していないのかという分析を再度行って、手法等を検討していきたいと思います。

【市立病院事務局長】 「原則として」となっているのですが、市立病院や介護の現場では女性が多く、あまり問題視はされないのですが、この「原則として」の判断は、最終的に誰が下すのでしょうか。

【人権ふれあい部長】 各審議会における 1 年間の女性登用率を人権ふれあい部で把握しておりますので、その統計をもとに、その審議会がどうして女性登用が 40%に至っていないのかという理由を探りまして、どうしても仕方がないというのは人権ふれあい部で判断をすることになります。

【市立病院事務局長】 部局長が意思決定の場に多様な意見を反映させることの意義を改めて認識いただくということで、女性の意見がきっちり反映されているようであれば、登用率が 30%でも 20%でも構わないということにはならないのでしょうか。女性の意見を取り入れるということが一番目標とする部分であると思うのですが。

コロナ対応の中で、テレワークとか多様な働き方ができるようになっており、男性の育休も増えてきております。男性の委員は女性の意見を組み入れないということではないと思います。

40%に達しなければ、全員管理職が研修受講しなければならないというはちょっとおかしいような気がします。部局長が判断して、「こういうことで女性の意見を取り入れています」ということを聞いていただいた中で、最終人権ふれあい部で判断されるということで良いかと思います。

原則なので、一定の理由がある場合は、それでいいということになるのかと思いましたが、そうでないのであれば、「原則として」を外してしまった方がいいと思います。

【人権ふれあい部長】 本日は貴重なご意見をいただきありがとうございます。本日いただいたご意見を参考に、再度部内で内容を検討し、改めて報告させていただきます。

3 新型コロナウイルス感染症の位置づけ変更後のコールセンターについて 保健所長

まず感染症法上の位置づけが、5月8日から季節性インフルエンザなどと同様の 5 類感染症になりましたが、当面の間はコールセンターによる受診相談体制を継続します。

具体的には資料にありますように、これまで発熱時の受診相談にあっていたコロナ受診相談センターと自宅療養者の相談にあっていた新型コロナ自宅療養者等専用ダイヤルがあった 2 つの相談窓口を統合し、新たに八尾市新型コロナ相談センターとして全日 24 時間体制で発熱等の受診相談、自宅療養者の相談にあたっていきます。この全体像がわかるように、ホームページで、公表する資料が本日お手元に配布したものです。

市民の皆さんが医療機関を受診される場合の流れとしましては、高齢者を中心にかかりつけ医をお持ちですので、まずはそこを受診して、かかりつけ医の診察の結果で調整が図られ、必要な場合は入院する、という流れになります。

かかりつけ医をお持ちでない場合には、外来対応医療機関を受診していただくことになります。これまで診療検査医療機関が 76 でしたが、現在 96 に増えております。

また、相談については八尾市新型コロナ相談センターにおいて、24 時間対応の窓口を設けていますので、そこに相談していただきます。

なお、大阪府も一元化されたコールセンターを設けます。電話相談は、救急安心センターおおさか、小児救急電話相談という窓口もご利用いただけます。

自己検査を希望する場合については自己負担となりますが、検査キットを薬局等で購入していただくことになります。

今後も引き続き陽性者を把握して、適切な医療への誘導、或いは感染拡大防止を図ります。これからインフルエンザ並みの扱いとなりますが、コロナは感染力が強いため、高齢者を中心としたハイリスク者に感染が拡大しないよう、注意が必要です。

なお、現在世界中で報告されている変異株については、重症化の危険性の増大は報告されておりません。ワクチンをしっかり接種すれば、重症化予防できるということも確認されておりますので、ハイリスク者の高齢者等は年 2 回の接種は無料で受けられる体制が継続されるので、そのような対応をお願いします。

感染拡大しますと、死亡者も増えるという現象も認められておりますし、日本社会の抗体の陽性率は 4 割程度、英国や諸外国での 8 割に比べますとまだ、免疫を持っている人が少ないので、微増傾向のものを完全に抑えることは難しく、どれぐらいのピークになるかわからないものの、起こりうる状況となっていますので、引き続きハイリスク者に向き合う部分については、従来どおりしっかりやる必要があるかと思えます。

外来対応医療機関も増えており、病床確保の調整も進んでいますので、今後感染拡大した場合でも十分対応できますので、引き続き協力をお願いします。

【政策企画部長】この相談窓口で、八尾市新型コロナ相談センターと大阪府コロナ府民相談センターとの相談内容の違いはありますか。

【保健所長】設置主体は異なりますが、いずれの相談窓口においても発熱時等の受診に関する一般的な相談に対し同様の対応を行っています。八尾市新型コロナ相談センターは、市単独の相談窓口ですので、八尾市域の問題は、こちらに相談ください。

【市立病院事務局長】 受診できる市内の医療機関を公開するのですか。かかりつけの患者は診るが、それ以外は診ませんと言われたという相談がありました。

【保健所長】かかりつけ患者しか診ない、誰でも診るという情報をホームページで公開しています。誰でも受診が可能というような医療機関は増えてきていますので、ホームページ等で確認いただいて、医療機関に連絡していただければ対応可能と思えます。

4 八尾市フィルムコミッションに係る職員ボランティアの募集について 魅力創造部長

八尾市フィルムコミッションに係る職員ボランティアについて、以前から募集をさせていただいておりましたが、撮影依頼も増加していることから、より多くの職員の皆さまにボランティアスタッフとしてご協力いただきたく、改めてお願いさせていただくものです。

職員ボランティアの対象者や携わっていただく内容、活動時間等は資料に記載のとおりです。

登録につきましては、ボランティアであり、業務命令ではないものの、事前に所属長にご報告いただいたうえで、グループウェアの共通ライブラリの観光・文化財課のフォルダ内に掲載しております所定の様式にて、観光・文化財課宛て、登録申請をお願いします。申請はできるだけ電子メールでお願いいたします。

登録期間は申込日の翌日から年度末までとしておりますが、解除の申し出がない場合は自動更新とさせていただいております。

参考に、この間の撮影実績を記載しております。

普段経験しづらい映画撮影の経験ができる機会でもあり、職員の皆さんの積極的な登録をお願いいたします。

特に意見なし

5 第20回統一地方選挙のお礼等について 選挙管理委員会事務局長

一般執行されました第20回統一地方選挙に関しまして、投票・開票に従事していただいた皆さまをはじめ、投票箱輸送、各部局、施設管理者、各種団体等のご配慮、ご尽力、ご協力によりまして、円滑に選挙事務を完了することができましたことをご報告いたしますとともに、改めて厚くお礼申し上げます。ありがとうございました。

なお、従事していただいた方の人数や投票率については、資料に記載のとおりでございます。

また、期日前投票につきましては、市役所市民ロビー、龍華コミセン、山本コミセン合わせて、投票者数にしめる割合は、市長選挙で、21.3%となっております。

今後、今回及びこれまでの選挙結果をもとに、詳細な検証を行い、今後の投票所のあり方を検討してまいります。

最後に、統一地方選挙が終了したばかりで大変恐縮ですが、ここ数年は任期満了の年でなくても、毎年、年度初めに、次の選挙に対応するため、選挙従事者の各部局応援の依頼をさせていただいております。今年度は、突発的な衆議院の解散等がないかぎり、6月議会終了後の人事異動後に、依頼させていただく方向で考えておりますので、よろしく願いいたします。

特に意見なし

その他、魅力創造部長から、八尾河内音頭まつりPR用Tシャツの今年度の取り扱い等について報告があった。