

令和5年度 第4回部長会（概要報告）

- ・ 日 時 令和5年7月5日（水）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年度第4回部長会にお集まりいただき、ご苦労様です。

ここ数日、九州地方を中心に線状降水帯による水害が発生しております。今後本格的な台風シーズンを迎える中、本市においても日頃からの準備と心構えが、災害発生時には大きな力を発揮いたします。引き続き、市民や事業者の皆さまと連携しながら、市民の安心、安全のため、想像力をたくましくして、災害に備えていただきますようお願いしておきます。

さらに、災害級の猛暑の到来と言われるように、熱中症により亡くなる方が、年間1,300人以上に及びます。5月の閣議決定により、国は新たな「特別警戒情報」の発令に伴うシェルターの指定など、来年度から各自治体に対応を求めることとなります。本市では、令和4年の7月、8月に、70人以上の市民が熱中症で救急搬送され、令和5年も5月、6月で既に昨年を上回る件数となっており、予断を許さない状況となっております。屋内で亡くなった方の9割がエアコンを使っていなかったとのデータがあります。既に環境部から各部局に依頼していただいているところでありますが、エアコンのきいた施設の開放を進めていただくなど、積極的に対応していただき、市民の命を守っていただくようお願いしておきます。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行して約2ヶ月が経ちました。日常生活においては、次第にコロナ前の状況に戻りつつある中、現在感染者数が緩やかではありますが、増加傾向にあり、第9波への懸念も高まっております。引き続き、ワクチン接種や高齢者などハイリスクの方への対応等に取り組んでいただくようお願いいたします。

6月定例会は、7月10日に閉会いたします。代表質問に多くの個人質問が重なり、議会対応もご苦労様でした。市議会の指摘事項については、しっかりと精査検討し、行政運営に活かしていきたいと考えています。来週には人事異動も予定しております。各部局長におかれましては、スケジュール感を持って、施策を着実に進めていただきますようお願いいたします。

結びに、喜ばしい話題であります。今年度も3年連続で都市対抗野球大会に八尾市を代表してミキハウスが出場することとなりました。東京ドームに八尾市の市章が掲げられ、八尾市を紹介する映像が流されるなど、八尾市を全国に発信する絶好の機会となります。7月17日の1回戦には、私も上京し、ミyakミyakと始球式を行い、八尾の魅力大使である天童よしみさんも応援に駆け付ける予定です。

この間、今が旬の枝豆や大阪・関西万博への出展など八尾市の魅力について取材を受ける機会が格段に増え、注目も集めています。万博については、特に未来の主役である八尾の子どもたちにPRすることにも力をいれながら、2025年の大阪・関西万博の効果を積極的に八尾市に持ち込めるよう、各部局において検討していただくようお願いしておきます。

日ごとに暑さが増しております。どうか皆さん健康には十分気を付けて、業務にあたってくださいようお願いし、開会のあいさつといたします。

1 令和6年度部局マネジメント戦略について

政策企画部長

令和6年度の「部局マネジメント戦略」におきまして、より戦略的かつ効率的な行政運営の推進をめざして、実施手法の見直しを行うことといたしましたので、その内容について、ご説明いたします。「資料1」をご覧ください。中段、「見直しの視点」であります。1つ目の視点として、「部局マネジメント戦略」を確定していく過程において、部局長が、市長・両副市長と次年度に向けた政策議論を行う中で、部局の方針・戦略を定めるというフローへ変更し、その内容を実施計画の策定、及び、予算編成に反映させることで、より戦略的かつ効率的な行政運営につなげるというものです。

2つ目としては、部局マネジメント戦略シートの様式の見直しを図る等、部局マネジメント戦略、及び、実施計画における重複作業等を見直すことで、事務負担の軽減と事務の効率化を図るものです。

それでは、具体的な「令和6年度の変更内容」についてであります。一つ目の変更点としては、「部局マネジメント戦略の実施手法について」であります。「部局マネジメント戦略」は、第6次総合計画の実現に向けた部局長のマニフェスト・決意表明とともに、部局の次年度における取り組み方針を示すものに変更し、例年、実施している市長・両副市長との部局意見交換会を活用し、次年度の各部局における取り組みの方向性を議論したうえで、部局マネジメントの戦略・立案を確定することとしております。

本日の部長会の後、速やかに各部局に部局マネジメント戦略の作成を依頼させていただく予定としておりますので、各部局におかれましては、7月下旬から8月上旬に予定する、市長・両副市長との意見交換会までに、次年度の部局マネジメント戦略の素案を作成していただき、その素案を基に、意見交換会に臨んでいただくこととしております。

なお、意見交換会の日程については、後日、秘書課より日程調整をさせていただく予定ですので、よろしくお願いいたします。

次に、これまで、「部局マネジメント戦略」策定時に、ご提案いただいております「重点事務事業」は、提案時期を見直し、全事務事業の提案時期と同時期に、変更をいたします。

続いて、裏面をご覧ください。また、部局マネジメント戦略にかかる事務作業の省力化を図るため、令和6年度 部局マネジメント戦略から、実績の取りまとめ及び公表は行わないこととします。

次に、二つ目の変更点は、戦略シートの様式変更についてであります。詳細については、時間の都合もあり、割愛させていただきますが、「資料2」のとおり様式変更しておりますので、後刻、ご確認いただければと思います。

なお、例年、部局マネジメント戦略の立案と同時に提出いただいていた「投資的経費計画シート」についても、全事務事業提案時に提出いただくこととしております。

次に、三つ目、「年間フロー」についてであります。部局マネジメント戦略を確定していく過程において、市長・両副市長との部局意見交換会を活用するため、7月から8月のフローを一部変更いたします。詳細は、資料3でご確認をお願いいたします。なお、9月以降は、例年通りのフローを予定しております。

最後に、今後の大まかな、スケジュールについての予定を記載しております。

次に、「第6次総合計画 前期基本計画の総括について」であります。令和6年度は、第6次総合計画 前期基本計画が最終年度を迎える年にあたるため、後期基本計画の策定に向け、各施策の総括作業を、7月から9月にかけて実施する予定としております。後日、前期の総括作業等の依頼をさせていただく予定としておりますので、合わせて、よろしくお願いいたします。

【魅力創造部長】部局マネジメント戦略の関係で、実施計画及び予算編成に反映させるとあるが、市長・副市長との意見交換会の場も含めて、人事配置や組織機構についても、この議論の中でさせていただくという認識でいいでしょうか。

【政策企画部長】部局マネジメント戦略につきましては、マネジメントから各実施計画に反映、その実施計画の策定を予算に反映させていくという一連の流れとなります。また、市長・両副市長との意見交換会につきましては、人事（総務部）、財政部、政策企画部が同席した中で毎年開催させていただいておりましたが、今後は次年度以降の部局の戦略について議論していただく場として活用していただきたいと思いますと考えております。

その中で、今後必要になってくる組織体制や人事配置、業務量の多寡についても、市長・副市長のおられる場においてお話いただくことは可能と考えており、部局マネジメント戦略の立案をしていく中で、意見交換会を活用させていただければと考えております。

【こども未来部長】今回「部局長のマニフェスト（決意表明）」という用語が初めて出てきましたが、これまでの部局マネジメント戦略とどう違うのか。他市町村にも部長マニフェストという用語そのものは存在するし、あえてこの用語をされたのでしょうか。

二つ目としては、行革の関係で、スケジュールを見ますと、行革 2.0 実行計画は8月末から9月に確定となっていますが、現時点では各部局や課には、事業や取り組みの照会が来ておりません。いつまでに何を出してくださいという照会がない中、スケジュールだけが公開されているため、意見交換会で対象事業を挙げて、ここで決めるようなスケジュールに見えます。行革とはトップダウンがあれば、ボトムアップもあってしかるべきだと思いますので、その辺のプロセスを明確にしていきたい。

三点目ですが、7月18日に人事異動があり、どの程度の規模の異動が行われるのか分かりませんが、仮に部局長や所属長がかなり入れ替わってしまうような部局があれば、意見交換会までわずか10日程度しかなく、深い議論ができるとは思えませんので、スケジュールについてはいかがなものかという感想です。次年度以降は、このような状況は生じないとは思いますが、部局が不利になるようなことになって欲しくないと思うところです。

【政策企画部長】部局長マニフェストについては、部局の運営について、戦略を持って、次年度どのように運営していくのかという位置付けであり、これまでのように細かい具体的な事業まで書くのではなく、大きな方針や令和6年度の基本的な進め方を確認していただくというものです。その意味から、部局長の決意や市民に向けた次年度の方針説明というような部局の運営方針を出していくというものとなります。

【こども未来部長】マニフェストとは政治家の選挙公約という意味があり、間違っているわけではないが、部局長にこの用語を使うのがどうかと気になった次第です。

【環境部長】部局長マニフェスト（決意表明）ですが、部局長は市長のマニフェスト等を受けて、行政内部でしっかりと行政計画に反映していくという責務がありますが、意見交換会を通じて部局のミッションを固めていくということであれば、部局長としての決意表明マニフェストという言葉とプロセスに矛盾があるように感じます。

また、「市民に向けて」と書かれている一方、「内部的なもの」や「庁内公表」とも書かれており、決意表明と言いながら内部的なものと理解していますが、わかりづらいところがあります。

【政策企画部長】もともと部局マネジメント戦略の際にも、内部で協議していただき、次年度ビジョンでその内容を公表しておりましたが、そのプロセスは引き継いでいます。実

質的にはこれまでの部局マネジメント戦略と特に変わるところはありませんが、マニフェストという言葉を使っていることに分かりづらい部分があるかもしれません。

内部的な決意表明という扱いではありますが、実施計画や次年度の予算にも反映しますので、これまでの部局マネジメント戦略と扱いは変わりません。変わったところと言えば、市長・両副市長との意見交換の中で方針を確定していくという形をとっているという部分であると思います。

【環境部長】市長・副市長のご意見で最終部局の運営方針を決めるのは当然ですが、それが部局長としての決意表明、部局長個人のマニフェストというような言い方で誤解を招かないか懸念するところです。組織的に意思決定しており、部局長が個人的に決意を表明しているものではないので、言葉だけが独り歩きして誤解を生まないか、懸念している。

【こども若者部長】同じ意見ですが、部局長1人になっている感じがして。この資料を見ていたら、この用語が引っかかります。何か悪かったら部局長だけが悪いと、極端なこと言えばそういうふうに取り取れなくもない。細かいことにこだわっているかもしれませんが、今までどおり、部局マネジメント戦略でいいのではないかと。

【政策企画部長】部局長が担当する業務や使命に基づいて部局の方針を出していくというものですので、部局マネジメント戦略と内容的に変わりはありませんが、様式等については一部簡素化させていただいておりますのでご了解ください。なお、項目の名称につきましては、一旦持ち帰らせていただきたいと思います。

また、行革の件ですが、現在事務的な調整を行っている段階で、まだ正式な照会等がきていないということではありますが、次の行革実行計画ができるまで行革が止まっているということではなく、現状の中で、部局マネジメント戦略に書ける部分はお書きいただきたい。あと、スケジュールについては、今年はイレギュラーな年であり、ご理解をいただきたい。

【健康福祉部長】否定的な意見がありますが、部局長のリーダーシップを発揮するためにこのような形を検討されたと受け取りました。ただ、言葉的に引っかかる部局長がいるので、再度検討していただければと思います。

ただ、部局によって幅の広いところと、割と集中して業務が実施できるところもありますので、256文字の制限については、実際に書いてみないとわかりませんが、焦点がぼけるような形にならないよう、また後日ご相談させていただくかもしれません。

2 無作為抽出による市民委員公募の試行実施について

政策企画部長

審議会等の市民委員の公募については、「八尾市市民参画と協働のまちづくり基本条例」の規定に基づき、「審議会等の委員公募実施指針」を策定し、運用にかかる基本的な考え方や、共通的な事項について定めているところですが、令和4年度の「八尾市市民参画と協働のまちづくり基本条例評価委員会」にて、多様な市民の意見を取り入れるための工夫として、「無作為抽出による委員公募の実施」いわゆる“くじ引き民主主義”について、ご提案をいただいたところです。

提案内容を踏まえ、政策推進課において、「八尾市総合計画審議会」の市民委員公募時に、特例として、無作為抽出による市民への委員募集の周知と抽選による委員の選考を、試行的に実施することといたしました。

今後、本試行実施における成果や課題等について整理・検証を進め、指針等の改正や今後の取り扱いについて整理ができ次第、改めて、ご報告をさせていただきます。

【保健所長】非常に面白い提案かと思いますが、無作為抽出の手法にはさまざまな方法があり、年齢階層などを考慮しないと若者が全然抽出されない可能性もありますので、少し工夫された方がいいかと思います。

【政策企画部長】男女比は1:1で無作為抽出させていただきますが、偏りが出るなどの課題があれば今後試行実施の中で検討をさせていただきます。今回は従来手法も並行して実施しますので、ご意見をいただいたうえで、一旦試行実施ということでご理解いただけたらと思います。

3 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、ご説明させていただきます。本件は、5月の第2回部長会で頂いたご意見をもとに、検討を行い、再度ご提案させていただくものです。

これまで委員の選任にあたっては、委員構成の女性比率に応じて、必ず「事前協議に基づくヒアリング」や、「女性委員の登用状況にかかる報告書」を提出していただくことにより、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います。しかしながら、前回の部長会でご指摘いただいたように、これまで事前協議を運用してきた中での課題を分析しますと、女性比率が40%に達しなかった理由として、専門性が高く、性別に着目した委員の人選が困難であること、また、委員の派遣を依頼する団体の性質上、女性の方を推薦いただく働きかけが難しいこと、また、法であて職が規定されていること、などがあり、毎年、このようなケースが全体の6割を超えているため、結果的に事前協議が形骸化しているという課題がございます。

前回の部長会でご意見をいただきましたように、40%という数値を達成することが目的ではなく、女性を含む多様な意見が意思決定の場に反映されることを目的とするとき、すべての審議会に同じような手続きをとるのではなく、個々の実情に応じて工夫することが効果的な取組みにつながると考えます。

そこで、取組み手法を見直し、これまで審議会の委員の選任にあたり一律に実施していた「審議会等への女性委員の登用に関する事前協議書」、「女性委員参画推進計画書」、「女性委員参画推進計画書兼報告書」の提出及びヒアリングを廃止し、審議会を新設する場合のみ事前協議に基づくヒアリングを実施することとします。また、毎年行政改革課で取りまとめる審議会の女性比率に基づき、女性比率40%未達成の審議会を所管する所属課に対し、人権政策課から適宜、事情の聞き取りを行うとともに、次回の委員の人選に向けた手法等、女性委員の登用に向けた協議、助言を行います。

また、引き続き男女共同参画研修により、多様な人材の意見が意思決定の場に反映されることの重要性について、時代の情勢等に合わせてさまざまな角度から繰り返し、啓発を行ってまいりたいと思います。手続きの見直しについては以上です。

専門性が高く、性別に着目した委員の人選が困難な審議会や、法であて職が規定されているような審議会にまで一律に手続きを当てはめることで形骸化してしまっている事務手続きを見直し、個々の審議会の特性に合わせた柔軟な働きかけを行うことで、多様な視点が意思決定の場に反映されるよう取組みを進めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

その他として、総務部長から議会への情報提供のあり方について報告があった。