

## 令和5年度 第5回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和5年8月2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年度の第5回目の部長会にお集まりいただき、大変ご苦労様です。

連日 40 度に迫る災害級の猛暑が続いております。7月中の熱中症による救急搬送件数は、6月の3倍近くになり、引き続き猛暑が続くと予想される中、今後も予断を許さない状況にあります。環境部の呼びかけで、現在、25カ所の公共施設を「まちなか避暑地」として開放いただいております。積極的に活用していただけるよう、市民の皆さんへの声かけや広報、周知をお願いしております。

これまでに経験したことのない異常気象の中、全国各地で水害が発生しております。幸いにして、本市に被害が及ぶような豪雨等は今のところ発生しておりませんが、決して対岸の火事ととらえることなく、これから迎える台風シーズンにあたって、万全の準備と心構えをお願いしております。

夏休みになり、コロナ禍で取りやめられていた祭りなどの地域行事が再開され、これまで以上に人の流れが活発になっております。新型コロナウイルス感染症を巡っては、数週間前と比較して、感染者数に大きな増加が見られ、今後もしばらくは増加傾向が続くと予想されております。9月以降には初回接種を終えた5歳以上のすべての市民が対象となるワクチン接種も実施します。引き続き、基本的な対策の徹底と、リスクが高い高齢者などへの対応に取り組んでいただくようお願いいたします。

先日、本市の土砂災害警戒区域や水防状況を視察するため、陸上自衛隊八尾駐屯地のご協力により、ヘリコプターに搭乗する機会がありました。八尾市や大阪市域を空から見ることで、自然豊かな山手や市街地、工場などの事業所が密集する本市の状況を、新鮮な視点で確認することが出来ました。あらためて、八尾空港が所在するなど数多くの魅力をもつ本市のポテンシャルの高さを再認識するとともに、視野を広くして八尾市を考える重要性を感じたところであります。

現在、来年度以降の部局マネジメント戦略策定に向けた、意見交換会を行っております。部局長の皆さんからは、部局の課題や将来に向けた取り組み方針などについて、意気込みをうかがっております。健康危機事象や災害対応、防犯、観光、産業、万博への対応など、部局横断的な課題が多くあります。より幅広い視野で市政運営を考えていただきながら、しっかりとスケジュール管理をして、施策を着実に進めていただくようお願いいたします。

最後に、暑い日が続いております。どうか皆さん健康には十分気を付け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。よろしくようお願いいたします。

### 案件

#### 1 大阪 880 万人訓練について

#### 危機管理監

大阪府による防災訓練として、毎年9月に「大阪 880 万人訓練」が府下一斉に実施されております。同訓練においては、訓練用の緊急地震速報メール、エリアメールなどで一斉に地震発生情報

が発信され、その際に、自分の身の安全を守る行動や、その後、どう行動するかなどを自ら考える契機として位置づけられています。今年度は9月1日に実施されます。

本市におきましても、府の訓練と合わせて実施いたしますので、業務に支障のない範囲で、訓練行動の実施及び所管施設への周知等にご協力いただきますよう宜しくお願いいたします。

また、7月の人異動に伴う避難所開設員や災害応急対策職員選出へのご協力いただきありがとうございます。新体制での運用開始は、8月1日からとなっております。また、現在台風が接近しており、今後に進路によっては、配備態勢や避難所開設の可能性もありますので、市民の安全・安心のために、ご協力をよろしく申し上げます。

特に意見なし

## 2 令和5年度包括外部監査の実施について

政策企画部長

7月27日に、本市包括外部監査人である奥谷恭子氏より、本市監査委員に対して、今年度のテーマを「産業振興、雇用創出及び観光振興に係る事務の執行について」とし、実施する旨の通知がなされました。本テーマを選定された主な理由としては資料に記載のとおりで、監査の方法は、関係者への質問や関係書類等の閲覧等を実施し、必要に応じて実査等を行う予定とされています。

監査の対象部署につきましては、魅力創造部等とされ、詳細につきましては、監査人により選定をされる予定ですので、監査対象となる所属におかれましては、監査の日程調整などをさせていただくこととなります。

また、監査終了後、来年1月を目途に、監査人から「監査の結果に関する報告書」が提出される予定ですので、よろしく申し上げます。

特に意見なし

## 3 令和5年度課長補佐昇任考査の実施について

総務部長

本年度の課長補佐昇任考査を実施いたしますので、対象者への周知をお願いします。本日机上にて対象者一覧と職員昇任考査案内を配付しておりますが、対象者がいない部局については職員昇任考査案内のみ配布しておりますのでよろしくお願いします。

なお、課長補佐昇任考査については、事前研修を含め、自己啓発・自己学習の契機となること、また、管理職に昇任するにあたっての自覚を促す手段として効果的であり、人材育成と組織の活性化を図る目的があると考えております。

令和5年度管理職昇任考査の昨年度からの主な変更点といたしまして3点ございます。

1点目として、1次試験における「行政管理分野の論述試験」にかかるテーマの変更です。今年度は「行動経済学」がテーマとなります。ナッジ理論の行政活用等で関心が高まっている「行動経済学」をテーマに、管理職として、行動経済学の様々な理論や効果を学ぶことで、その考え方や視点を政策課題や担当事業に活用し、市民サービスの向上に繋げるものとします。

また、同じ1次試験の「事例に基づく論述試験」において、解答のポイントや論点を試験実施後に共通ライブラリに掲載し、本人へフィードバックする予定です。

2点目は、2次試験の不合格者への成績開示に関するものです。今年度より、従来合計点と

順位だけでなく、集団討論や個人面接の結果の得点傾向や合格者平均との比較に関しても開示することとしました。受験者のモチベーションの向上や受験後のフィードバックを目的として実施します。

3点目として、受験申込方法に関するものです。昨年度までは所属長が取りまとめ、紙媒体にて申し込んでいましたが、今年度からは電子メールでの申し込みを基本とすることとしました。

各部局長におかれましては、より多くの対象者がチャレンジできるよう十分な周知・勧奨をお願いします。

**【こども若者部長】** 対象者数は全体で何人おられますか。最終何人程度の合格予定者数ですか。可能でしたら、男女の内訳を教えてください。直近の受験率、対象者が何人おられて、何割くらい受験されているかについても教えてください。

**【総務部長】** 令和4年度の対象者数は131人で、うち女性は29人でした。そのうち、約6割の77人が受験されて、うち女性の受験者数は8人です。令和4年度の最終合格者については、16人が合格し、うち3名が女性でした。

なお、今年度の対象者は120人で、そのうちの女性は26人です。

最終合格者については、次年度の退職者数などの要因がありますので詳細は決まっていますが、例年程度かと考えております。

**【環境部長】** 受験の方法ですが、電子メールで直接受験申込することになったが、部局長としては、対象者が実際申し込みをしたか把握するすべがないのかと思います。受験勧奨は人事から直接本人にされるという理解でよろしいでしょうか。

**【総務部長】** 説明がもれていましたが、人事課にメールで申し込みいただきますが、その際CCで所属長にも送っていただくような取り扱いをさせていただきますので、所属長はここで把握できるような仕組みとしております。

**【植島副市長】** この間、所属長や部局長の内申点のウエイトを増やしており、試験を実施するにあたっては評価の部分についても重要な要素になっております。部局長におかれましては、将来の幹部職員を育てていくという視点で、しっかりと評価をしていただきますようお願いいたします。

#### 4 令和4年度超過勤務縮減の実績及び今年度の取り組みについて

総務部長

各部局においては、新型コロナの5類移行に伴い、休止されていた事業の再開により、業務ボリュームが増加するなど、様々な対応に取り組んでいただいているところですが、今年度については、昨年度の超過勤務縮減計画値を超えることがないよう、各部局において引き続き計画的なマネジメントを進めていただきますようお願いいたします。

令和4年度の超過勤務縮減状況について、ご報告させていただきます。全体の実績ではコロナ対応等を除き、平成30年度比10%縮減を目標とした計画値に対し、99.2%と達成されましたが、コロナ対応を含むと計画より4.1%増加したものでございます。また、金額ベースでみると、計画額5億2,888万2,453円に対し、実績額が5億2,451万8,200円と、計画額を約436万円下回る結果となりました。

今後も業務に取り組む職員の負担を軽減し、過重労働にならないよう、所属を越えた柔軟な応援体制の構築や、事業の必要性や実施形態の見直し、所属での働き方改革をより一層進めてい

ただようお願いいたします。

それでは、「超過勤務縮減の取り組みについて」でございますが、昨年度までは「新やお改革プラン実行計画」に基づき、平成30年度比10%縮減を目標とした、全所属一律の定率縮減計画を策定し、実施してまいりましたが、今年度につきましては、計画の策定はせず、引き続き同水準を目標として、職員が過重労働にならないように事業や働き方の見直しに取り組んでいただきますようお願いいたします。

次に、「働き方見直しの取り組みについて」ですが、職員の過重労働防止や、業務効率向上の観点から、時差出勤制度の拡充、ノー残業デー・ロー残業マンスの所属での自由設定などを実施するとともに、「八尾市版ワークライフバランス推進方針 Vol.2」のスピノフ編として、パンフレット「魅力ある職場へ」を作成しましたので、ご周知ください。既存の在宅勤務制度などもあわせて、各所属の業務に合った働き方をカスタマイズしていただき、効率的な業務推進および職員のワークライフバランス推進に取り組んでいただきますようお願いいたします。

次に「3職員の健康管理を目的とした取り組み」について、労働基準法に定める超過勤務の上限規制について、日頃から遵守に努めていただいているところですが、やむを得ず、月に45時間を超え場合は、事前に申請書を人事課までご提出いただきますよう、再度周知をお願いいたします。なお、申請書の提出にあたり、今月より、電子決裁にて所管副市長の決裁と人事課の合議を設定していただくよう、運用を変更させていただきますので、ご周知をお願いいたします。

次に、「4新たな行財政改革計画(新やお改革プラン 2.0)の実行」として、現在策定中の新やお改革プラン 2.0にもとづき、業務の見直しや効率化等を図っていただき、職員の負担を軽減しながら、目標の達成に向けた取り組みを進めていただくようお願いいたします。

各部局長におかれましては、限られた人員の中、変化の激しい時代へ、スピード感を持って対応し続けなければならず、日々苦心されていると思いますが、業務に取り組む職員の健康管理やモチベーション向上の観点から、より一層の取り組みを進めていただきますよう、また所属への周知につきましてご協力よろしくお願いいたします。

**【総務部長】**資料の中に年休早期入力制度の新設とありますが、趣旨としては、我々非現業職員は労基法の適用除外と認識しつつも、この社会情勢の中で、年休5日間を取得していこうというものでございます。しかしながら、新たな制度として運用するには、まだ課題の検討が必要な部分がありますので、今回は見送らせていただきます。運用を開始する際には、改めてご報告させていただきます。

**【環境部長】**環境部が最も超過額が多いということで、ご迷惑おかけして誠に申しわけありませんが、令和5年度当初から、行革の取り組みにより業務の執行のあり方を抜本的に見直し、令和5年度の決算ベースでは、このような超過額は発生しないという見通しを立ててございますので、ご報告いたします。

**【健康福祉部長】**職員の健康管理を目的とした取り組みということで、制度改正によりできるだけ超過勤務を抑えていくのはよくわかりますが、超勤ですので、対象は監督職以下だと思います。昨年の副市長面談の中では、管理職の残業時間も取り上げられていましたが、特に所属長は一定の超過勤務があると思いますので、職員の健康管理を目的とするということであれば、管理職への対応はどう考えておられるか教えてください。

**【総務部長】**管理職は労基法的には管理する立場ですので、自分自身のマネジメントという役割があるかもしれませんが、本市で働く労働者としては、過重労働にな

らないよう健康管理するという視点は大切であると考えております。このような趣旨から、昨年度管理職の在勤時間を算出するなど把握に努めておりますが、部局長におかれましても、課長、課長補佐も含め、マネジメントの工夫をお願いしたいと思います。

**【植島副市長】**人口減少とともに、今後職員数も減っていくことを前提としなければならない状況ですので、働き方改革の取り組みを進める中で、事務事業の見直し、仕事の優先順位をつけて、できれば減らしていくという努力を引き続き進めていただくこととなります。その中で、積極的に超過勤務を減らし、またリフレッシュのために年休をできる限りとっていただくような、新たな取り組みを人事担当が検討しているところです。

先ほど説明ありました年休の早期入力については、まだ確定はしていませんが、民間では休暇をとってもらうためにすでに取り組みされておりますので、しっかりと見習いながら、さまざまな手段を講じていただきたいと思いますと考えております。

また、管理職の健康管理についても、一般職と基本的に考え方は一緒です。昨年から管理職の時間外労働時間を定期的に把握しており、それを部局長に情報提供しておりますので、過重労働の是正のため、引き続き部局長のご協力をよろしくお願いいたします。

**【こども若者部長】**管理職の時間外勤務の件ですが、定期的に情報提供いただけることはいいのですが、たまにしかないもので、出退勤システムで見られるようにしていただけたらありがたいです。職員数が多い部局は把握が難しいですし、庁外施設を所管していると、朝早く来る人もいれば、後ろの人もいるので、時差が広がると7時間45分設定がかなりずれてきますので。

現在のシステムでは、おそらく個人別出勤簿の月別でインとアウトの時間から計算するぐらいしか方法がないと思うので、職員の労務管理や健康管理するためにも、出退勤システムを更新する際に把握できるようにしていただけたらと思います。

## 5 令和5年度人事異動（7月18日付け）の規模等について

総務部長

今回の人事異動については、市政運営方針で示す重点取り組みを実現するための体制整備のため、必要最小限の人事異動を行ったところです。

異動の規模につきましては、市全体で140名、4月と合わせると475名となり、合計では例年と同規模となっております。

以上、令和5年度の定期人事異動についてのご報告とさせていただきます。

**【こども若者部長】**課長級以上の昇格者の男女別は分かりますか。

**【総務部長】**市長部局では、課長級昇格者は8人、次長級は6人、部長級1人で、いずれも女性は0人です。

**【こども若者部長】**想定していたとおりはありますが、4月に若干、次長・課長になられた方がおられたものの、先ほどの課長補佐試験時にも聞かせていただいたとおり、そもそも受験する女性職員が少ないというところから考えると、女性管理職の登用を上げていくことはこの先10年では改善しないというのが実情じゃないのかと改めて実感したところです。

ただ、本市だけが劇的に悪いというわけではなく、全国的に伸び悩みと言われるような感じであると思います。本市を下回るところもありますので、仕方がないのかもしれない

ですが、何が原因だろうかとずっと考えております。

管理職試験を受験される職員が 40 歳代以上中心だとすれば、採用時点で男女バランスが、均衡でなかった時代の方々だと思うので、今まで引きずってしまっているというのは、致し方ない。今は年度によって女性の方が、事務職は多い場合もあるので、今後に向けて、女性の管理職登用が進んでいくような方策として何ができるのだろうか、私自身も卒業が近づいている中でつくづく思っているところです。

そのような中で、課長級以上の昇格者の女性がゼロというのがすごく残念だなと思いません。部長会もあと数年で女性部局長はみんな卒業しますので、部長会も男性だけになってしまうのかなと。住民が女性半分以上いらっしゃる中で、根本的に何とかしたいなと思っております。自分自身、これといった方策は持っていませんが、このあとの男女共同参画推進本部もありますので、そこでも何か議論できればと思っております。

**【総務部長】**女性の管理職試験の受験率が一つのポイントであると考えております。管理職試験を受ける年代の職員が、子育てなどのライフステージにあれば、男性の育児休業の促進なども必要かと思っております。そういう観点からも、一朝一夕には改善されませんが、働き方改革やワークライフバランスの推進など、さまざまな取り組みにチャレンジをしていきたいと考えております。

**【健康福祉部長】**令和2年度の生活福祉課では、ケースワーカーを担当する女性比率が相当多い状況にもかかわらず、係長以上がすべて男性だった時期もありました。今、係長8名のうち3名が女性となっています。部局長が意図的にそういう任用をしていくように意識する必要があると考えています。

女性が働きやすい環境を意識する必要もありますが、先ほど言ったように管理職や部局長が、できるだけ女性を推薦することも、意識していかなければならないと考えておりますし、今後もそうやっていきたいなと感じております。

**【人権ふれあい部長】**人権ふれあい部では、男女共同参画社会の推進のために、様々な事業を進めております。前回の部長会お話をさせていただいたとおり、審議会等への女性登用というのもありますし、女性が自分らしく生き生きと働き、暮らしていけるように、男性も含めて、意識を持っていただくことが大切だと考えております。

部局長の皆さんは高い意識をお持ちと思いますが、すべての職員にも意識を持っていただくために、啓発や研修は必要と思っておりますので、ぜひ部内の職員の皆様に受けていただくことで、参画社会の推進に向けて意識を高めていただきたいと考えております。

その他として、魅力創造部長から、第46回八尾河内音頭まつりについて、建築部長から、西郡住宅で発生した火災についての報告があった。