

令和2年度 第5回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和2年7月6日（月）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】

令和2年度第5回部長会にお集まりいただき、ありがとうございます。

先日、市議会6月定例会が閉会し、コロナ緊急対策予算などすべての議案が可決されました。会期中、部局長をはじめ職員の皆さんには、議会対応にご尽力いただき深く感謝いたします。大変お疲れさまでした。

市議会で焦点となったのは、緊急事態宣言解除後の感染再発に備えた医療体制や危機管理体制、事業者支援、子どもたちの学習環境などでありました。部局長の皆さんには、市議会で論点となった内容や指摘・提案事項を各所属において共有していただき、今後の業務にしっかりと活かしていただくことをお願いいたします。

早いもので緊急事態宣言が解除されてから1カ月あまりが経ちました。テレビや新聞は、いずれも新型コロナ一色です。感染再発の動きや、リーマンショックを超える企業の業績悪化の兆しなど懸念材料がある一方、「新しい生活様式」を取り入れたビジネスモデルや、スポーツ・文化活動の再開など、明るく力強い話題も聞こえてきています。部局長の皆さんは、市民からどのような声が届いているのでしょうか。

先日、再開後の小学校と中学校を訪問させていただきました。八尾の子どもたちの元気な顔を見ていると、我々市役所こそが、「健康で安全な暮らし」を守らなければならないと改めて強く感じた次第です。

新型コロナウイルス感染症と真正面から向き合いながら、これまでの課題や教訓を総括して、第2波、第3波に備える、市民の命と生活をしっかりと守る、こうした決意のもと、全市を挙げて対応することが重要だと考えています。

現在も、特別定額給付金や事業者サポート給付金事業など、緊急対策を担当する職員の皆さんに対して、市民から感謝の言葉を聞いています。ただ、現場では苦情やご意見も寄せられ、とてもしんどい思いをされていると考えております。休日出勤も続き担当職員の皆さんには大変ご苦労をお掛けしています。この場をお借りして感謝を申し上げます。

短期間に膨大な処理をするため、全国的に予期せぬミスが発生しています。どうか市民のために、正しく、かつ早く支援が届くようお願いをしておきます。

このたび、新たな新型コロナウイルス感染症対策のための地方創生臨時交付金の交付限度額が約23億円となることが明らかになりました。新型コロナウイルス感染症対策は、全ての部局に直結しています。とりわけ市民や地域に向き合っておられる職場の皆さんは、市民生活の実態をつぶさに捉えていると思います。

先の緊急対策につきましても、全庁から職員提案を求め、支援策を実行いたしました。改めて職員の皆さんには、コロナ対策を「自分事として」捉え、国の予算を活用した緊急

対策のアイデアや政策を積極的に提案していただくようお願いいたします。

結びに、明日、7月7日から総合計画策定調査特別委員会が開会されます。これまで全庁的に積み上げてきた集大成となります。業務も多忙な中ではありますが、しっかりと説明を尽くしていただきますようお願い申し上げます、あいさつといたします。

案件

1 新型コロナウイルス感染症対策に係る追加対応について

政策企画部長

本市では、これまでの間、緊急対策として国・大阪府と歩調を合わせつつ、「市民のくらしの安全確保」、「市民生活への支援」、「地域産業への支援・活性化」を本市の「新型コロナウイルス感染症に係る緊急対策の3つの柱」として位置付け、八尾市民のいのちとくらしを守る為、各種取り組みを進めてまいりました。

今回、国の新型コロナウイルス感染症に関する第1号及び第2号補正予算に本市として、速やかに対応できる取り組みにつきまして、以下のとおり整理を行い、実施してまいりますのでご報告させていただきます。

なお、いずれも6月市議会定例会に補正予算を追加提案し、成立したものでございます。

まず初めに、「1. 市民のくらしの安全確保」につきまして、(1)としまして、介護施設等に対し、新型コロナウイルスの感染拡大防止等に係る多床室の個室化に必要な費用の補助を行います。

(2)としまして、各施設、事業者等に対し、消毒液等の感染防止用の物品購入及び職員が感染症対策の徹底を図りながら事業を継続的に実施していくために必要な費用の補助等を行います。

(3)としまして、小学校及び中学校における消毒液等の感染防止用の物品を購入いたします。

(4)としまして、新型コロナウイルス感染症に対し不安を抱える妊婦への支援として、分娩前のPCR検査及びPCR検査陽性者に対する寄り添い型支援を行います。

次に、「2. 市民生活への支援」につきまして、(1)としまして、ひとり親世帯を支援するため、児童扶養手当を受給しているひとり親世帯等の方へ給付金を支給いたします。

(2)としまして、臨時休業中に遅れた学習を取り戻すため、小学校6年生、中学校3年生を対象に学習支援を実施するため、各校に学習指導員を配置いたします。

次に、「3. 地域産業への支援・活性化」につきまして、(1)としまして、新型コロナウイルス感染症感染防止対策の影響で、生産活動収入が相当額減少している就労継続支援事業所に対し、生産活動の再起に向けて必要となる費用の補助を行います。

なお、「4. その他」に記載のとおり、新型コロナウイルス感染症に係る対応につきまして、今後も、国や大阪府の動向に注視しつつ、引き続き検討を進めていくことといたします。

以上が「八尾市の新型コロナウイルス感染症に係る追加対応【令和2年度令和2年6月補正予算(その3)関連】」についてのご報告でございます。

<発言は特になし>

【植島副市長】これらの追加対応については、6月定例会で議決され、今後事業実施に向けて取り組んでいただくこととなります。今後、国からの交付金等も予定されているの

で、市民・事業者の状況を踏まえて、各部局から新たな提案をいただきたいと考えておりますので、スピード感を持った対応をお願いいたします。

2 「部局マネジメント戦略」等の年間予定について

政策企画部長

「部局マネジメント戦略」等、本市の行政経営に係る年間のフローにつきまして、部局内、さらには庁内横断的な政策議論が円滑に行えるよう、毎年度実施手法の見直しを行いつつ取り組みを進めているところです。

昨年度においては、令和という新しい時代の到来とともに、それまで実施していた経営戦略会議におきまして基本方針を毎年度定める形ではなく、令和元年度市政運営方針にてお示した、大松市長が掲げられる6つの成長戦略を「まちづくりの観点」に踏まえ、第5次総合計画の最終年度であるため、次年度に向けた庁内議論・立案をいただく仕組みといたしました。

令和2年度における行政経営に係る年間のフローにつきましては、第6次総合計画の確定が9月に予定されている点や、年度前半における新型コロナウイルス感染症拡大に伴う全庁的な緊急対策を最優先に取り組みを実施されている点に鑑み、例年と異なる流れとなりますので、3点の変更を行った上で行政経営フローに沿って、全庁的な実施計画策定及び予算編成へとつなげてまいりたいと考えております。

今年度の変更点につきましては、昨年度の重点取り組み選定の過程では、翌年度の市政運営の基本方針の考え方や、持つべき視点などを示させていただき、各部局において「部局マネジメント戦略（次年度戦略）」を立案いただき、経営戦略会議での議論を経て、次年度の実施計画策定へ繋げる流れといたしました。

そのような中、令和3年度に向けた「部局マネジメント戦略（次年度戦略）」等を含む年間予定につきましては、年度前半の新型コロナの緊急対策対応等で予定していた事務事業の推進に影響が出ているものもあり、また、新型コロナウイルス感染症緊急対応追加策等についても、引き続きの対応が求められるなど、各部局への負担感の増大を可能な限り回避する必要がある点や、令和3年度からの新総計のスタートにあわせ、大規模な組織・機構改革が予定されており、部局ごとの次年度における施策展開方針の設定など、現在の組織構成においてのビジョンそのものを定めにくい状況にあるという点を考慮し、大きく下記3点の変更を行い、部局内での議論を通して、重点的に取り組んでいきたい内容を設定し実施計画の決定へ繋げていくこととします。

ただ今説明いたしました考え方に基づく変更点としまして、1つ目の変更点としましては、部局マネジメント目標（次年度戦略）につきまして、第6次総計（案）への移行期という点を踏まえ、『第6次総計（案）推進戦略 シート』として一部様式の見直しを行い、また、経営戦略会議等の年度前半の会議の開催につきましては、開催を見送ります。

次に、2つ目の変更点ですが、例年7月末に大会議室を会場として職員の皆さんのお集まりいただき実施しておりました実施計画策定方針説明会につきまして、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、共通ライブラリへの資料掲載のみとする形式へ変更いたします。

次に、3つ目の変更点ですが、実施計画に係る事務事業査定について、昨年度は「10月市長示達」としておりましたが、この度の新型コロナウイルス感染症の状況等の推移を踏まえつつ、新年度の予算編成議論とより連携をとることで、柔軟な対応を可能とする必要があると判断し、示達の時期を「10月市長一次査定内示及びR3年1月市長最終示達」へ変更いたします。

以上の変更点を踏まえた形での、「部局マネジメント戦略」等の年間予定の考え方となります。

次に、当面の動きについて説明いたします。

本日の部長会終了後、速やかに、令和3年度の部局マネジメント戦略設定の依頼をさせていただきます。

また、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、年度当初に様々な事業の実施が見送られるなど大きな影響を受けていたことも踏まえ、実施を見送っておりました令和2年度の部局マネジメント戦略の確定依頼につきましても、次年度戦略の設定と並行したタイミングでの作成依頼となります。

【吉川こども未来部長】 令和3年度部局マネジメント戦略の設定に際し、実施計画担当者のヒアリングをお願いします。また、6次総計の施策は6つの目標に向かって部局間で連携できるようにマトリックス型としているので、それが効果的に運用されるように、令和3年度の機構改革の内容が決まった後で良いので、例えば、1月～2月頃に、6つの目標ごとに協議・議論の場を設けていただきたいと思います。

また、審議会の委員からは「新しい総合計画でどのように実績を評価していくのか」という意見が多かったと思います。第6次総合計画からは、施策ごとの指標がないため、どのように実績を評価していくのか、協議する場を設定していただきたいと思います。

【松岡政策企画部長】 日程の件については、今後検討していきます。評価の方法については、各部局のご意見を聞きながら、協議してまいりますので、ご協力をお願いいたします。

【植島副市長】 各部局と政策企画部の意思疎通は非常に重要ですので、よろしく願いいたします。

3 Microsoft (office) 365 の無償利用期間における試用について 政策企画部長

マイクロソフトより新型コロナウイルス対策として、期間限定で無償試用できるクラウドサービスである Microsoft (office) 365 の提供がなされました。その中には WEB 会議ツールとチャットツールを兼ねたものがあります。

この機会を活かし、職場でのコミュニケーションツールなどとしてご活用いただきますよう、案内をさせていただきます。

なお、詳細につきましては、改めて担当課からメールにて案内をします。

<発言は特になし>

その他として、

【高山保健所長】 Zoomの利用が本市では制限されているが、国や府でも活用しているので、早急に対応できるような環境整備をお願いいたします。

【松岡政策企画部長】 Zoomについては、セキュリティ上の課題があり、Google も利用を中止しているといった現状がありますので、安全面が確保できるか引き続き注視してまいりたいと考えています。

【鶴田環境担当部長】 リモート会議ではスカイプを活用していますが、委員が4人しか映らない、音声途切れるなど課題がありますので、リモート会議の環境整備をお願いいたします。

4 令和元年度超過勤務縮減の実績及び令和2年度超過勤務縮減計画について

人事担当部長

部局の取り組みにより、全体で計画時間を達成しました。

また、令和2年度においては、平成30年度比10%縮減を目標に超過勤務の縮減に取り組むものとし、各部局より提出があったものを取りまとめたため報告させていただきます。

この間、各部局におかれましては、新型コロナウイルスの感染防止対策や緊急対策等、様々な対応に全庁を挙げて取り組んでいただいているところです。

今後も引き続き、様々な緊急対策や、コロナウイルス感染症の第2波の備えが必要となりますが、現在休止しているイベント・事業等の必要性の精査等をはじめ、この機会に事務事業や業務の仕方の見直しを進めるとともに、部内の協力体制や部局間応援などの検討、業務量の縮減や平準化を図り、全体として目標値を達成できるよう、「超過勤務を前提としない働き方」の推進に取り組んでいただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるよう本市においても、これまでの「ノー残業デー」、「超勤キャップ制度」の取り組みをはじめとした働き方改革を推進してきたところです。

災害対応などの例外規定はあるものの、超過勤務については原則、1箇月に45時間以下、年間360時間以下としているところであり、引き続き、超過勤務の縮減や年休取得の促進につつまして、職員の健康管理や働き方改革の観点から、部局長自ら率先して取り組んでいただきますよう、重ねてお願いいたします。

なお、追加資料を本日机上配布させていただいておりますので、ご参照いただきますようお願いいたします。

【村上市民ふれあい担当部長】 緊急事態宣言下で試行実施したテレワークについて、評価や課題の分析等を、今後行う予定はありますか。

【築山人事担当部長】 テレワークにつつましては、働き方改革の一環として研究を進めているところであり、様々な課題等について精査しております。今後導入に向けて検討を進めてまいります。

【浅原健康まちづくり部長】 超勤の実績につつまして、新型コロナウイルス感染症対策で部の超勤は増加していますが、災害対応の扱いになるのでしょうか。

【魚住人事課長】 新型コロナウイルス対策の業務につつましては、通常業務との切り分けが難しいと考えますが、全体としてできる限り縮減の取り組みをお願いいたします。ただし、個人単位の超勤につつましては、条例規則上、月45時間の上限があり、災害対応等は例外規定が適用されます。

【高山保健所長】 時間休の取得につきまして、最大40時間までとなっておりますが、制限の理由はあるのでしょうか。

【築山人事担当部長】 地方公務員は労基法の適用となりますが、同法上、一部職場では時間休は5日分40時間までという制限があり、本市では同法の規定を準用しているところ です。

【吉川子ども未来部長】 新型コロナウイルス感染症対応では、否応なく超勤が増えている現状があり、これも超勤縮減の対象だと言われるといかがなものかと考えます。

【植島副市長】 超勤縮減はやお改革プラン実行計画にも位置付けており、住民サービスの財源確保のために必要であり、その効果額も数値として計画に出しております。昨年までは計画値を達成でき、効果も出ていることに感謝しておりますが、計画をほとんど達成できていない部局があることも事実です。

現在、年間10億円弱の超勤手当が支給されており、職員人件費につきましては、年々増加傾向にあります。これは中核市への移行による職員増も影響しておりますが、市民サービスに充てる財源が減っているのは事実であります。

市長は就任以来、職員の給与カットはしないことを前提に、人件費の総額抑制のため、超過勤務の縮減に加え、役職ポストの抑制（部長級、監督職の減）にも取り組んでまいりました。今後も、必要な人員の採用を行っていくと考えておられますが、人口減少が進む中で職員数の増加はしない方針でありますので、各部長には、限られた経営資源を活用して、事務事業に取り組んでいただいております。その中で、超勤につきましては、あらかじめ与えられたお金には含まれていない、プラスアルファの費用であることを念頭に置いて、縮減に取り組んでいただきたいと考えております。

突発的な超勤はやむを得ませんが、労基法上、週に45時間以上労働させてはならないとされています。職員の健康を守るためにも、職員は残業しない計画を立てているのか、所属長は超勤の理由を把握しているのか、各部局でタイムマネジメントに取り組むことをお願いいたします。掛け声だけではなく、原因を把握・分析し、対策を検討していただきますようお願いいたします。

今後、そのためのデータを人事担当から提供していきますので、各所属長及び部局長が分析し、状況把握をしてください。その結果については、年度の後半に市長・副市長でヒアリングをさせていただき、対策を一緒に考えていきますので、よろしくお願いいたします。

その他での意見

【浅原健康まちづくり部長】 超勤縮減の報告につきまして、新型コロナ対応として、身を削りながら、家庭を犠牲にしながら、休むこともできずに頑張っている職員に対して、もう少し丁寧な出し方はできないのかと思います。超勤縮減の重要性は理解していますが、現在の過酷な状況下で、超勤が悪であるかのような出し方では、職員は潰れるのではないのでしょうか。直接的に市民に関係する部局は、「今すぐに、今日中に」市民の命を守るため

に頑張っていますので、もう少し職員に対する思いやりをお願いします。

【福田病院事業管理者】 会計年度任用職員の超勤管理も含めた、職員全体の労務管理のマネジメントが必要ではないでしょうか。労基法上も適用除外の項目があるので、不可抗力の部分は考慮するなど、所属ごとに迷いが生じないように、しっかりと整理したうえで、部長会で報告していただき、それを踏まえたうえで市長・副市長のヒアリングを受けてもらいたいと思います。

【大松市長】 新型コロナ対策の関係で、超勤が増えることは当然のことであり、その部分を10%削減するという考えは全くありませんので、誤解のないようお願いいたします。職員が懸命にやっていることは、十分に理解しており、評価もしています。

それとは別に、恒常的な超勤のあり方を見直していきたいという考えであり、感染拡大防止の中で、事業の休止やテレワークの導入など、仕事の仕方の変化が出てきていると思いますので、それを含めて議論を深めていきたいという趣旨なので、誤解のないようお願いいたします。

5 令和2年度人事評価制度の実施について

人事担当部長

本市におきましては、人材育成を主眼とした人事評価制度を導入し、全職階において実施しているところであります。

今年度以降、職員の勤務実績と職務遂行能力をより公正かつ適正に評価することで、職員のやる気や働きがいをより一層高め、人材を育成に資するよう、人事給与制度全般への活用も含め、人事評価制度の再構築について検討を進める予定です。

そのため、先行的に課長級以上の職員の人事評価におきまして、能力評価として、その職務遂行能力を明確にし、管理職のマネジメントとして、超勤勤務を前提としない働き方の推進や所属職員の人材育成、職場環境のコンプライアンスの向上の視点を一部追加する評価表の変更を行うものです。

よろしくをお願いいたします。

<発言は特になし>

その他として、森本理事から特別定額給付金の支給状況について報告がありました。

7月10日現在78,630世帯に支給(62.38%)、約175億円(65.72%)を支給済み。まだ申請しておられない方に督促状をお送りする予定ですので、ご協力をお願いいたします。

また、植島副市長から情報提供がありました。

- ① 決算資料等につきまして、誤りのないようお願いいたします。市民向けの書類誤りや個人情報漏洩などにも注意してください。昨年の委託業者の不正については、既に未然防止対策をとっていますが、ヒューマンエラーにつきましては、全庁的に情報共有できる仕組みを検討していますので、詳細は総務担当所属長会議で報告いたします。

- ② 新型コロナ危機を機会に、仕事のあり方を見直すということで、民間や他の自治体も取り組んでいます。本市でも ICT のあり方や、実現のための検討を進めているところです。リモート相談やオンライン申請の導入について、他の先進市の動向にアンテナを張りながら、積極的に進めていただきますようお願いいたします。
- ③ 総合計画の策定の中で、施策の減少に伴い、冊子も 60～80P 減る予定です。市民に読んでいただけるよう取り組んでいますので、各部局の計画につきましても検討していただきますようお願いいたします。
- ④ ここ数日、東京なども感染者数が増えています。緊急事態宣言下のことが再発する可能性があります。避難所の運営など、第 2 波、第 3 波では右往左往しないよう、各部局が事前に十分に準備し、本市の方針を適切に決定し、各部局に職員応援の依頼をさせていただきたいと考えていますので、よろしくようお願いいたします。