

令和4年度 第1回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和4年4月5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】

令和4年度第1回目の部長会にお集まりいただきありがとうございます。

今年度から、教育長として浦上弘明さんをお迎えすることとなりました。浦上教育長は、不登校など、子どもたちに対する様々な支援を実践され、教育現場での豊富な経験をお持ちです。八尾市の教育行政発展のため、ご活躍いただくことを大いに期待しております。

また、昇任・昇格により、新たに部長会に参加される皆さんにおかれましても、これまでの経験を活かして、各部局でご尽力いただきますようお願いいたします。

さて、先日、今年度の新規採用職員に対して発令を行いました。大阪府からの派遣職員2名を加えると、総数72名となっております。部局長の皆さんには、新規採用職員が目標を持って、積極的にチャレンジできる環境づくり、八尾の将来を担う人材育成をよろしく願います。

令和4年度の定期人事異動は、全庁で320人以上の規模となりました。各部局においては、新しい体制で、業務を進めていただくこととなります。部局長の皆さんにおかれましては、組織のマンパワーを最大限発揮できるよう、日頃から職員とのコミュニケーションを深めていただき、市民の目線に立ち、市民の皆様が何を必要としているのかを常に意識しながら、部局を超えて連携し、オール八尾市で業務に当たっていただきますようお願い致します。また、部局長の皆さんとは、近く意見交換を予定しておりますので、よろしくお願い致します。

さて、昨年、包括外部監査から指摘を受けた指定管理料等の消費税の返還については、皆さんのご尽力により、一定の見通しがつきました。私自身も、対象となる社会福祉法人等を訪問する中で、行政との信頼関係に関するご意見をいただきました。行政に対する信用に基づいて業務を行っていただいているだけに、今回のような事案が今後起こらないよう、改めて、再発防止の徹底を、お願いしておきます。

一方、新型コロナウイルス感染症をめぐっては、一部地域では再び陽性者が増加傾向にあり、予断を許さない状況が続いております。引き続き、ワクチンの接種促進をはじめとした、市民の命を守る感染症対策を徹底するなど、これまでの経験を踏まえて次の波に備えていただきますようお願いいたします。

最後に、今年度は、私にとって一期目の任期の最終年度となります。新型コロナウイルス感染症対策を最優先に、コロナ禍を乗り越えた先に大きく広がる本市の成長と発展に向けた取り組みを、着実に進めていきたいと考えております。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、重点施策を初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。

案件

1 令和4年度の災害対策職員及び避難所開設員の選出について	危機管理監
八尾市地域防災計画に基づき、災害発生時の応急対策を迅速かつ的確に実施するため、災害応急対策職員及び避難所開設員の選出を依頼いたしますので、ご協力をお願いいたします。	

まず、災害応急対策職員の選出について、各グループにおける各班において、引き続き2班体制にて、災害対応を行うための災害応急対策職員一覧表を作成していただきます。詳細につきましては、別途依頼をいたしますので、ご協力の程よろしくお願いいたします。

2点目として、避難所開設員の選出について、避難所開設の際の連携強化を図るため、令和4年度につきましても、昨年同様に部局単位で避難所開設員の選出を依頼いたします。

各避難所（3名×2）の2班体制を維持し、部局ごとに避難所を当てはめていきます。具体的には、危機管理課より部局毎の開設員数と避難所を提示いたしますので、各部局にて各避難所に開設員を当てはめていただきます。

基本的には各部局で毎年同じ避難所を当てはめますが、開設頻度が高い土砂災害と大和川のハザードが懸念されるエリアの8避難所（旧中高安小・南高安中・高安小中・八尾翠翔高・大正小・大正北小・大正中・南木の本防災体育館）については、各部局で毎年持ちまわりにて担当する仕組みで運用しているところです。

なお、各部局職員数の把握のため、本会議後に別途照会をさせていただきます。年度はじめのご多忙中に恐縮ですが、ご協力の程よろしくお願いいたします。各部局の職員数を把握した後に、正式に避難所開設員の選出依頼をさせていただきますので、合わせてご協力をお願いいたします。

また、令和3年度の災害対策基本法の改正により、福祉避難所等の環境整備が求められており、現在、福祉部局と環境整備について調整中です。今後、環境整備が進めば、追加にて福祉避難所等の開設員を選出予定ですので、その際は別途ご協力の程よろしくお願いいたします。

最後になりますが、令和3年度に地域防災計画の修正を行いました。令和4年度は修正内容を反映させるため、風水害対策強化のためのタイムラインに沿った対応や、コロナ禍での感染症対策を中心に各班マニュアルの修正を各班にて行ってまいります。本市のさらなる防災力強化のため、よろしくお願いいたします。

特に意見なし

2 市長、副市長と各部局の意見交換会の開催について

政策企画部長

令和4年度の当初に、市長、副市長と各部局と意見交換会を開催することとなりました。

日程は、4月中旬から下旬を予定しており、対象となる部局には、秘書課から別途ご案内させていただきます。

意見交換会は、新年度の課題共有を目的としており、出席を求める職員の範囲は、部局長等、課長級以上の職員としています。

なお、当日の資料は、秘書課からあらかじめ送付させていただきますのでよろしくお願いいたします。

【植島副市長】意見交換会については、各部局の年間のミッションを確認することやスケジュール等の情報共有を目的としていますが、各部局からも施策等の優先順位や具体的な取り組み、成果の目標などについて、積極的なご発言をお願いします。

3 仕事の進め方見直しマニュアルの策定について

政策企画部長

「仕事の進め方見直しマニュアル」につきましては、今後、より限られた財源と人員で、たゆみなく行政活動を行うため、日々全庁で発生している共通業務について、その進め方を今一度見直し、その業務量を削減するため策定したものです。

特に共通業務の見直しをするための基本的な考え方や、有用な情報、たとえば、決裁の迅速化・効率化や、デジタル技術を活用した業務の見直しなどを、新たにマニュアルとしてとりまとめ、令和3年度末に策定し、共通ライブラリに掲載後、全課メールにて周知を行っております。

各部局におかれましては、部局内の業務をはじめ、その他、庶務業務におきまして、このマニュアルで示した手法や考え方をご参考にいただき、業務効率化や事務改善を行っていただきますよう、よろしくお願いいたします。

【植島副市長】 令和4年度から電子決裁システムがスタートし、すでに2,000件を超える業務の入力をしていただいているとのことで、各職員のご協力に感謝します。システム化することのメリットに加えて、正しい意思決定手法の確認や迅速化、過剰決裁の回避などの事務改善を並行して行うことで、より効率的な業務運営の実現が期待できます。これらの取り組みにより、市民サービスを向上させることが本来の目的であり、職員の負担軽減も図ることができます。

導入初期の混乱はあるかと思いますが、各決裁権者は適切な取り扱いになっているか適宜確認・判断し、意思決定プロセスを効率化できるよう取り組んでいただきたい。

また、マニュアル等では分からないことがあれば、遠慮せず総務課にご提案いただきたい。各部長においては、目的達成のため、リーダーシップをもって各職員への対応をお願いいたします。

4 大阪・関西万博「TEAM EXPO 2025」プログラム/共創パートナー登録について

政策企画部長

本市では、この間、2025年大阪・関西万博にむけた機運醸成や参画手法など、八尾市への波及効果を生み出すための検討を進めているところであります。

この度、令和4年3月31日付で「公益社団法人2025年日本国際博覧会協会」が実施する「TEAM EXPO2025」プログラムの共創パートナーに登録されましたので、お知らせいたします。

なお、本プログラムの詳細は、資料に記載しておりますので、後ほど、ご覧ください。また、博覧会協会によるプレスリリースは、4月7日にされる予定と聞いております。

登録申請にあたりまして、時間の関係もありましたことから、特に、関係の深い部局を中心に調整させていただきました。ご協力いただきました部局の皆さまには、改めまして、お礼を申し上げます。ありがとうございました。

今回の万博は、参加型の万博とされています。「TEAM EXPO 2025」プログラムは、大阪・関西万博のテーマ「いのち輝く未来社会のデザイン」を実現し、SDGs達成に貢献するために、多様な参加者が主体となって、理想としたい未来社会を共に創り上げることをめざす取り組みであります。

共創パートナーとして、本市がこれまで蓄積してきた「健康寿命の延伸」、「健康コミュニティの醸成」、「河内音頭などの豊かな文化・芸術の共創」、「技術力の高いものづくり企業の集積」、「都市と自然や歴史が調和した生活」、「多文化共生」、「環境保全」など、これらの取り組みの成果を発展させることで、八尾の新たな価値や魅力を生み出していきたいと考えています。

具体的には、「TEAM EXPO 2025」プログラムにおいて、「共創チャレンジ」という取り組みがありますので、その登録を含め、市内で多くのアクションを創出・支援することをめざし、「八尾」にちなみ、万博にむけた「80」のアクションを創出・支援することを目標としたいと考えております。

令和4年4月13日、万博開催まであと3年となります。今後、万博参画の具体的な進め方については、庁内研修会の実施やワーキング会議の立ち上げ、情報共有のための会議などを行いながら、具体化を図っていきたいと考えております。

全庁あげて、万博前から万博期間中、そして万博後において、その波及効果が得られるような取り組みを進めていきたいと考えていますので、各部局におきましても、ご理解・ご協力をお願いいたします。

【大松市長】協会との連携について、詳細はこれから詰めていくこととなりますが、本市としては、万博を活用して魅力発信を重点的に行ってまいりたいと考えています。

本市が万博に参画するにあたっては、市民の機運醸成を図っていく必要があると考えています。本市を通じて、市民が万博に参加していることを実感できるような仕掛けやツールを検討するなど、それぞれの部局がどのような形で参画できるか考えるとともに、情報を共有し、しっかりと取り組みを進めてもらいたい。

5 議案書、予算書等の配布方法等の見直しについて

総務部長・財政部長

本件につきましては、「新やお改革プラン実行計画」に掲げる「資料の作成及び配布方法の見直し」、及び「文書のペーパーレス化の推進」を図るにあたり、令和4年度から議案書及び予算書等につきまして、次のとおり見直すものでございます。

今後は、議会へ配布する85部以外の印刷は行わず、議案書、補正予算書等の電子データを「グループウェアポータル 共通ライブラリ」のフォルダに掲載したのちに、全課メールにより周知を図り、各所属において、必要な部分の印刷を行っていただくことといたします。部局長の皆様のご協力をお願いします。

なお、印刷業者に製本を委託している、当初予算書、決算書、事務事業説明及び主要施策実績報告書等の取扱いについても、今後検討してまいりたいと考えております。

【こども若者部長】電子化を進めることは良いことですが、レクまでの期間が短いこともあり、議会資料については、議運後速やかに掲載していただきたい。また、印刷する際に不要なページが印刷されないよう、方法を検討していただきますようお願いいたします。

【植島副市長】ボリュームに応じてファイルを分割するなど、印刷しやすい配慮をお願いします。また、様々な紙ベースの文書についても、各部局で見直しの提案をしていただきたいと思います。

一方で、計画書等については、市民に見ていただきやすいような配慮が必要ですので、見直しができるものがないか、各部局で十分に検討していただきますようお願いいたします。

6 令和4年度人事異動の規模等について

総務部長

今回の市長部局における定期人事異動については、基本的には必要小限としておりましたが、最終的な異動の規模としましては、市全体で490名、昨年度とほぼ同規模となっております。

以上、令和4年度の定期人事異動についての報告とさせていただきます。

なお、今年度の行政職の新規採用職員については、本日、4月7日に各部長に内示を行う予定で、発令式は、4月8日の予定となっています。詳細の時間等については、新規採用配属予定部局に追って通知します。

【こども若者部長】市長部局において、女性の部局長、次長級の昇格がなく、課長級2名は参事である。昇格は人事評価に基づくと各種資料には記載されているが、女性が人事評価において、男性に比べて劣るということになるのか。このままでいくと、部長級に上がる女性がかかなり限られてくるとみられます。

課長補佐段階で女性が少ないのも一因であるが、人事評価が低い要因やどのように対策していけばよいのか、男性に比べて劣っているなら、教育訓練も必要であろう。

今の部長級が入庁したころに比べたら、女性の係長は増えた。10年後、20年後の部長会の姿は変わるかもしれないが、何もしないと、10年後も今と同じかもしれない。

私自身、残りの年数が少なくなり、令和3年度末の部長級の人事評価のフィードバック面談では、植島副市長から人材育成に力をいれてほしいというお言葉もいただいた。人材育成をしていく上で、お気づきの点等、話せる範囲で教えていただきたい。

【総務部長】まず、人事評価において、女性が劣っているということはもちろんありません。本市の人材育成基本方針や男女共同参画の観点から、男女にかかわらず、ともに輝ける組織づくりを目指して取り組んでおります。今後とも、性別に関係なく、どうしたらそれぞれの職員が輝けるのか、人材育成方針に従って、将来の見通しを踏まえた人材育成を進めてまいりたいと考えております。

【植島副市長】昇任昇格については、所属部長の内申で適正に判断しているが、職員に見える形で取り組むことが重要であり、人材育成基本方針に従い、具体的な形で各職員に示していきたい。

7 八尾市人材育成基本方針第4版の策定について

総務部長

この度、「次代を担う職員の育成」と「働きがいのある組織づくり」の推進のため、八尾市人材育成基本方針を改定し、第4版を策定しました。

改定の概要ですが、これまでと同様に「市民に信頼され、行動する職員」という、めざす職員像を基本として、必要な能力や人材育成視点の人事諸制度、職場環境等のあり方について、また、キャリアデザインを通じた人材育成に取り組むことで、組織目標の達成と職員の自己実現の両立をめざすことを示しております。

本方針につきましては、市ホームページでの掲載と、共通ライブラリでの公開をいたします。

詳細については、別途お知らせをいたしますので、各所属長への周知についてご協力をお願いいたします。

【こども若者部長】シニア職員の活用について、定年延長に従い、条例提案はいつ頃になるのか、提案前に職員に見せていただけなのか。

また、部長級の人事評価を勤勉手当に反映するにあたり、令和3年度は初めてフィードバック面談が行われた。初めてということもあり、年度末ギリギリで、しかも、入れ替えを含めて5分間という面談であった。令和3年度の取り組みをもとに改良が必要と考えま

す。副市長はお忙しいと思うので、工夫はいると思うが、目標設定期か中間期の面談は要ると思う。

【総務部長】条例提案については、9月定例会を目指して準備しているが、まだ詳細についてお示しできるレベルにはありません。

次に、人事評価については、面談が重要であると話してまいりましたので、今年度はより良い方法を検討してまいります。

【植島副市長】部長級の人事評価については、令和3年度から実施してきたが、課題があることは認識している。今年度も、できるものから課題解消をしながら、より充実したものにしていきたい。

とりわけ、各部局には、次長や参事、課長補佐など固有の担当事務を持つ職員もいる。各部局長のマネジメントにより最大限の成果が得られることを期待している。

昨日、次長級職員とは担当事務に関連する課題等について面談し、市長からも課題提示された。参事や課長補佐については、当初予定を変更し、各部局長にて対話を通じて担当事務を確認され、目標の具体化を図り、円滑に業務遂行できるよう協力願いたい。

また、人材育成基本方針については、各部局で職員に十分理解していただくように、お伝えいただきたい。

その他、選挙管理委員会事務局長から、今年度及び来年度の選挙に対する協力依頼があった。