

令和4年度 第3回部長会（概要報告）

- ・日 時 令和4年6月3日（金）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4年度第3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。

さて、新型コロナウイルス感染症を巡っては、徐々にではありますが、通常どおりの生活に戻りつつあります。ただし、陽性者数は大幅に減ったわけではなく、まだまだ予断を許さない状況にあります。地域活動等も再開されておりますが、コロナ対策をしっかりとしながら、通常の生活に戻れるように舵を切ってい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。

先日、全国市長会出席のため上京してきました。全国815の自治体に参加している会議で、この場で国への要望や意見交換など、積極的に発言してまいりました。

あわせて、4月から厚生労働省に派遣している職員と面談する機会を持ちました。上京前には、大阪府に派遣している職員とも面談しました。様々な立場で業務にあたっていますが、八尾市や八尾市民のためにどうあるべきか、何をすべきか、ということ等を常に考えながら働いていただいております。大変心強く感じたところであります。

現在、本市から多くの職員を各団体に派遣しておりますが、派遣職員の知識、経験やノウハウは、本市の行政運営の充実・強化に向けて極めて重要となりますので、実力を発揮できる体制を整えとともに、各部局には、派遣している職員と定期的なコミュニケーションをとり続けるようお願いしておきます。

上京の際、万博の首長会議や大阪府の東京事務所等でも、本市の情報を積極的に発信し、意見交換をしてまいりましたが、万博の取り組みについてもオール八尾市で対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

このような中、ロシアのウクライナ侵攻に端を発した原油高や食料品の値上げなどの物価高騰が、企業活動や市民生活にも影響を及ぼしており、国、府、市が対策を講じるフェーズに移ってきております。市民や事業者などに対する幅広い支援策を展開するため、先の庁議で追加の補正予算を6月定例会に提案する方針について決定しました。すみやかに市民に支援を届ける必要がありますが、事業の実施に当たっては、負担が大きくなる部局も発生すると考えています。そのため、担当する部局だけでなく、他の部局についても、横の連携をしっかりと図りながら、対応していただきますよう、よろしくお願い致します。

最後に、6月15日から、市議会6月定例会がスタートいたします。12人の議員から個人質問の通告がありました。しっかり準備していただき、自信をもって、簡潔でわかりやすく答弁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。

案件

1 大阪・関西万博に向けた庁内関係会議の立ち上げ等について	政策企画部長
--------------------------------------	---------------

5月17日の大阪府市長会において、開催まで3年となった2025年大阪・関西万博に向けて、万博への参加、また、万博を活用した施策の推進等について、自治体への提案とお願いがありました。
--

た。

また、5月20日には全職員を対象にした「大阪・関西万博について」の研修動画の配信を開始しています。万博の概要や、万博の活用などについてご検討いただく際の参考としてご活用ください。市長会の資料と庁内研修の動画の格納先は、資料に記載しております。

なお、研修動画については、次回は7月中旬をめぐりに「SDGs」をテーマに作成し配信する予定です。また、7月上旬をめぐりに、万博参画に関する情報共有をするための関係課会議や、ワーキンググループの設置も検討しており、それに向けた呼びかけも実施していく予定ですので、ご理解とご協力、よろしくお願いいたします。

【植島副市長】大阪・関西万博の取り組みにつきましては、各部署の日常業務の中で、市民の皆様の機運醸成を図っていただきますようお願いいたします。

2 令和3年度超過勤務縮減の実績及び令和4年度超過勤務縮減計画について 総務部長

各部署においては、新型コロナウイルスの感染防止対策や緊急対策等、様々な対応に取り組んでいただいておりますが、引き続き、超過勤務の縮減にも取り組んでいただくものとします。

令和3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%縮減計画を達成したものでございますが、令和3年度の全体の超勤実績は、コロナ対応を除くと計画より4.5%減少、平成30年度の実績より7.7%減少、コロナ対応を含むと計画より4.6%増加したものでございます。

また、通常業務の超勤時間は全体で185,413時間、コロナ対応の超勤時間は18,121時間となっており、令和2年度のコロナ対応時間より2,829時間減少しており、コロナ対応にかける時間は減少した結果となりました。

また、令和3年度は令和2年度の全体の超勤時間より2,034時間増えた結果となっており、これについては、この間一時的に事業の取りやめ等を行っていた令和2年度に比べて業務再開等により、業務が増加したことも要因のひとつであると考えております。

それでは次に、令和4年度超過勤務縮減計画についてですが、さきほど申し上げた分析結果にもありましたように、令和2年度に比べ令和3年度は全体の超勤時間は増加したものの、計画については全体で達成しているところであり、その実効性から令和4年度においても新やお改革プラン実行計画に基づき、平成30年度比10%縮減を目標とした超過勤務を縮減してまいります。なお、昨年同様、新型コロナウイルス感染拡大防止、災害対応及び選挙事務を除くものといたします。

縮減方法についてですが、まず、職員の健康管理や働き方改革の観点から、所属長をはじめとする管理職が積極的にマネジメント力を発揮していただき、所属職員の超過勤務時間の状況把握、超過勤務を可能な限り平準化させる、超過勤務命令の事前申請の徹底による業務把握、管理職の率先した退庁等、職場風土の改善、徹底した業務量の精査として、新規資料を過剰に作っていないか、作らせていないか、スケジュール確認を徹底しているか等、仕事の手順の見直しなどの取り組みをあらためてお願いいたします。

また、これまでの「ノー残業デー」・「超勤キャップ制度」の取り組みと、月に45時間以下(100時間未満)、1年度に360(720)時間以下、直近の2~6ヶ月の各期間における1月当たりの平均が80時間以下、1年度に月45時間を超える月数が6回まで。以上の、超過勤務の上限規制のさらなる徹底をお願いします。

最後に、過日、所属へのメールでもお知らせしましたとおり安全衛生委員会本庁部会でとりまとめた「過重労働等に関する本庁部会の意見」も踏まえ、職員の健康管理を目的とした新たな取り

組みとして、まず、前年度に超過勤務の上限規制を超えた職員が所属する所属長に対するヒアリングを実施。次に、複数年度にわたり超過勤務の上限規制を超えた職員に関する状況確認及び勤務間インターバル制度、パソコンシャットダウンの試行実施を随時行う。なお、勤務間インターバル制度、パソコンシャットダウンについての、拡大試行導入にあたっては、別途通知します。

また、その他として、令和4年度の超過勤務縮減シートの提出については、後日人事課より、照会させていただきますので、よろしくお願いいたします。

また、資料の掲載についてはお手元資料のとおり、共通ライブラリに掲載しております。

各部署長におかれては、職員応援等でご協力いただき、改めてお礼を申し上げるところですが、今後、ウイズコロナ時代到来により、コロナ対応を行いながら通常の業務に取り組む職員の健康管理の観点から、通常業務の見直しなど、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のほどよろしくお願いいたします。

【こども若者部長】 超勤縮減については、職員の健康管理に気を付けながら、さまざまな手立てを打っておりますが、締め切りやスケジュール上の期限がある中では限界があります。今後、定員管理をしていくなかで、職員数が減少していくでしょうから、職員の経験やスキルを活かせるような配置をしていただければ、結果として超勤縮減にもつながる可能性もありますので、トータルでご検討いただきたいと思います。

また、超勤は監督職以下の職員の数値ですので、負担をかけないようにするために、課長補佐・課長級の管理職が職務をかぶってしまうこともあります。管理職職員の健康被害につながる可能性もあり、ひいては管理職になりたくないという気持ちにつながる恐れもありますので、すべての職員が早く帰れるような仕組みにしていかなければと思います。一筋縄ではいくものではなく、本市だけの問題でもありませんが、できることはやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【総務部長】 総務部としましても、人事ヒアリングを通じて、在課年数や人材育成など様々な観点から適材適所に取り組んでまいりたいと考えております。また、管理職についても労働者ですので、監督職以下と同様、適切な労働環境を確保するために取り組んでい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。

【植島副市長】 各部署においては、コロナ対応を除いた通常業務については縮減目標を達成しております。人口減少の中で、職員数を縮小せざるを得ないという厳しい状況の中ではありますが、適切に仕事の見直しを進めていただき、それが超勤縮減に繋がったものと考えております。今後も市全体として超勤縮減のために、職員一人ひとりの能力アップ、人材育成を進めることが重要であり、人事担当を中心にできることから取り組んでいただいております。

一方で、職員一人ひとりが日常業務の中でいかに効率化できるのかを考え、実践していただくことも重要です。この点では所属長のリーダーシップが必要であり、部署長の所属長への支援も大切です。今年一年部署を上げて取り組みを進めていただきますようお願いいたします。

3 令和4年度人事評価制度の実施について

総務部長

本市の人事評価制度については、人材育成を主眼に置くという基本方針のもと、絶対評価手法により、職階に応じて能力評価、実績評価を行ってきました。今年度においても、限られた財源や

人員体制のもと、職員一人ひとりのやりがいやモチベーション、ひいては組織パフォーマンスの向上につながる仕組みとなるよう一部改定を行い、次のとおり実施するものです。

実施内容の改定の目的としましては、上司と部下の円滑なコミュニケーション、職員のキャリア形成、さらなる人材育成の推進、令和3年度部長級職員に行ったアンケート結果や他団体の取り組み状況も踏まえ、モチベーションや納得感の向上につながるような制度づくりの推進、制度の公平性・公正性の向上。の3点としております。

令和3年度部長級職員の皆様には、人事評価制度に関するアンケートにつきまして、ご協力いただきありがとうございました。資料にて集計結果をお伝えさせていただきますとともに、いただいたご意見もふまえて、今年度からの変更点について説明させていただきます。

なお、アンケート集計資料における、成績率の表記につきましては、いわゆる支給月数に相当するものとなっております。

変更点としましては、人事評価制度マニュアルについて、全職員が共通の認識のもと、制度の理解を深められるよう共通マニュアルとして再編、人事評価制度において最も重要となる「面談」についての具体的な進め方やそのポイントについて明確化、評価者および被評価者が共通の認識を持ち、納得感のある取り組みとなるような評語の見直し、苦情相談制度の整備を行いました。

続いて、さらなる人材育成につなげる取り組みとしまして、アンケートにおいて、3月に実施したフィードバック面談の時間設定についてや、期初面談における目標設定の重要性について、多くの意見をいただきました。今年度については副市長と部局長による期初面談の設定や、より効果的なフィードバック面談の実施を図る。面談を通じて、上司と部下のコミュニケーションを円滑にし、信頼関係を構築できるよう、評価者が共通認識を持つための「評価者研修」や面談スキルの向上を図るため管理職向け「コーチング研修」を実施。また、面談時の活用として監督職から一般職の能力評価表において、期初に「目標設定」を行うとともに、期末に「振り返り」を行う記入欄を設けています。面談時に活用することでより職員のキャリア形成の支援につなげます。

また、現在、評価者が多角的に人事評価業務を行うためのサポート制度の検討を進めております。詳細が決まりましたらお知らせいたします。

これらの変更点もふまえ、最終結果の開示を伴う期末面談までの一連の取り組みと、その動機付けのひとつとなる勤勉手当への反映については、被評価者の人材育成に対して有効なものであると考えるため、今年度、次長級・課長級職員へも拡大いたします。

実施内容については以上となります。

人事評価制度を職員の人材育成へとつなげるため、また、客観的かつ公平で信頼性の高い評価制度を継続させていくため、ご意見もいただきながら、今後も実効性のある人事評価制度として精度を高めてまいりたいと考えておりますのでよろしく願いいたします。

【植島副市長】人事評価においては、面談が重要であり、年間に複数回行うべきと考えており、まず目標設定の面談を6月定例会終了後に実施したいと考えております。目標設定をしっかりと精査させていただいたうえで部局長との面談をさせていただき、それに基づいて評価をさせていただきたいと考えております。同じく、部局長においても、次長、課長との面談をしっかりと行っていただき、コミュニケーションをとっていただきますようお願いいたします。

4 小規模特認校制度・指定校変更の弾力的な運用に係る周知について 教育委員会事務局

現在、八尾市では、お住まいの住所により、子どもが通う学校を指定しておりますが、学校を取り巻く様々な環境の変化に対応し、通学の負担軽減や、子どもや保護者のニーズに少しでも応えていくため、一定の要件のもと、希望により指定校以外の学校を選択できる制度といたしまして、「小規模特認校制度」と「指定校変更の弾力的な運用」を導入、開始いたします。

これらの制度は、「小学校新1年生」と「中学校新1年生」になるタイミングで指定校以外の学校を選択をしていただけるというものです。

はじめに、「小規模特認校制度」とは、小規模な学校に対する方策の一つで、通学区域に関係なく、市内全域から子どもたちが通えるようにすることで、学校規模の小規模化に歯止めをかけ、学校や地域の活性化につなげていくというものです。

本市では、桂小学校、北山本小学校、桂中学校、高安小中学校の計4校を、令和5年4月1日から小規模特認校に指定し、桂中学校区は「子どものキャリア発達を支援」、高安小中学校は「グローバル人材の育成」をコンセプトに掲げ、特色ある教育活動を展開してまいります。

次に、小規模特認校制度とあわせて開始いたします、「指定校変更の弾力的な運用」について、説明させていただきます。

こちらは、通学距離、通学時間等の負担軽減や、子ども一人ひとりに適した環境で、個性や能力を一層伸ばしていくことをねらいとしており、小学校入学時には、指定校よりも、「自宅から近い学校」を選択でき、中学校入学時には、指定校に「隣接する校区の学校」を選択できるというものです。

指定校変更の弾力的な運用の制度導入に当たっては、急激な児童・生徒の増減を避け、学校運営が円滑に行えるよう、学校と協議の上、各校における受入れ人数の上限を設定し、若干名となる見込みです。なお、受け入れ可能な人数を超える申し込みがあった場合は、抽選を行い決定します。

次に、「制度導入までの主なスケジュール」についてですが、制度周知につきましては、これまで、小規模特認校や就学前施設、地域の各団体へ説明を順次行っているところです。配付しておりますチラシにつきましては、6月1日以降、市内の就学前施設及び市立学校を通じて保護者のみなさまに配付しております。また、オンデマンドによる制度説明や、市政だより6月20日号において広く市民に周知してまいります。

また、令和5年4月に小学校新1年生、中学校新1年生になるお子さま・保護者には、小規模特認校の施設見学会を7月23、24、30日に開催する予定です。

さらに、9月頃には、対象となるお子さま・保護者宛てに、詳細な手続きなどを記載した新入学に関する案内を各ご家庭に郵送する予定であり、その後、指定校以外の学校を希望される方については、10月頃に申請手続きを行っていただくこととなります。

以上が、制度についての説明です。市民からの問い合わせ等がございましたら、制度全般については教育政策課、教育内容や手続きについては学校教育推進課へご連絡いただきますようお願いいたします。なお、チラシの配布等にご協力いただける部局がございましたら、ご連絡いただきますよう、よろしくお願いいたします。

最後に植島副市長から以下の発言があった。

まもなく6月定例会が始まりますが、これまで総務課からもお願いしておりますとおり、市長答弁案は簡潔明瞭に作成していただくとともに、部局長におかれましては、しっかりと準備していただき、自信を持ってしっかりと答弁していただきますようお願いいたします。

また、4月から導入している電子決裁システムについては、当初の戸惑いも解消し、少しずつ慣れてきたのではないかと思います。同システムは業務の効率化のために導入したものであり、業務全体の効率化が進められなければ意味がありません。今後も各部局において、業務効率化に向けた継続的なチェックと改善を行い、またシステムを利用した提案等があれば総務課に相談いただくなど、組織を挙げてしっかり取り組んでいただき、職員の負担軽減、ひいては本来の目的である市民サービスの向上につなげるよう、よろしくお願い致します。