

定 例 経 営 会 議 ・ 議 事 録

年 度	平成28年度	回 数	第2回
日 時	平成28年4月26日 午前9時30分～11時30分		
場 所	庁議室(本庁舎 3 階)		
出 席 者	<p>渡部市長 荒井副市長 森教育長 南部議会事務局長心得 小林経営政策部長 東村総務部長 大西市民部長 平岡環境安全部長 山口健康福祉部長 野口子ども家庭部長 間野資源循環部長 野崎まちづくり部長 曾我教育部長</p> <p style="text-align: center;">欠席者:なし</p>		
次 第	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開会 2. 協議事項 <ol style="list-style-type: none"> (1) ひがっしー着ぐるみの外部貸出について 3. 報告事項 <ol style="list-style-type: none"> (1) 臨時議会の招集について (2) 平成28年市議会6月定例会提出予定案件等について (3) 平成28年度の人事評価の実施について (4) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の策定について (5) 使用料・手数料の全体見直し(説明会)について (6) その他 4. その他 5. 閉会 		
会 議 経 過	次頁参照		

1. 開会(市長あいさつ)

新体制になり一か月経つ。すでにお願ひしていることだが、異動した者や新入職員が職場に慣れているか、しっかり見守っていただき、何かあれば人事課と相談していただきたい。

また、引き継ぎに遺漏がないかを重ねて確認していただきたい。

昨日開催された東京都市長会では、被災地への派遣が議題となった。東京都市長会としては東日本大震災をひな型にして、東京都の要請を踏まえて、職員規模に応じてローテーションを組んで派遣すると決定した。当市は基本で1名だ。被災地から個別に支援要請を受けて、既に危険度判定士等を送っている自治体もあるが、市長会は避難所要員や罹災証明を発行する職員を派遣するという事なので、派遣要請が来たら、どこの部署がどのような形で派遣するのか、人事課が一本化して把握されたい。

現在、部別課題ヒアリングを行っている。全体の話題として、「課題に対してスピード感を持って取り組んでいただきたい」と話した。早期に課題を整理して、どのようなターゲットにどのようなことをして、どのような成果を上げていくか。組織全体として評価していただきたい。

よろしくお願ひする。

2. 協議事項

(1) ひがっしー着ぐるみの外部貸出について

現在、ひがっしーの着ぐるみは「市が主催する事業」のみに限定かつ、「市職員による運用」が貸出の条件となっているため、露出が限定的となっている。ひがっしーの認知度を向上し、多くの方に親しみを持っていただく→イベント等で集客力を発揮→まちの賑わいの創出につなげ、市への愛着心を醸成するポジティブスパイラルを目的として、外部貸出を開始したい。

広く利用してもらい・利用しやすい環境が重要なので、無料の貸出を考えている。近隣他市では貸出を行っていない所もあるが、10市程度は無料貸出を行っている。

貸出は市内・市外、公民問わず全ての団体を対象とするが、ひがっしーのイメージを壊す恐れがある場合は不可とする。宗教、選挙は対象外である。

盆踊りや夏休み期間中をターゲットに周知し、5～6月に利用規定を作成する。7月から市報、ホームページでPRする。

【意見等】

- ・貸し出すのは良いことだが、着ぐるみは一つしかない。市の主催の事業に参加している人たちが借りたがれば、一つでは足りないのでは。
→状況を見ながら検討したい。
- ・営利目的でも可なのか。例えば商店街の福引や新装開店等のイベントもあると思う。
→店の新装開店や何年記念、というものもできる範囲で貸出をしていきたい。
- ・多く活用していただいて、市の職員が管理してPRできる事業ならばいいのではないか。

- ・市の主催や後援で貸し出しをしていけば重複してしまう。現在でも重複している面がある。規定を整備いただきたい。

⇒細かな利用規定はこれから作成することとし、広く貸し出すという方向で集約する。

3. 報告事項

(1) 平成28年市議会6月定例会提出予定案件等について

市議会6月定例会提出予定案件等について確認した。

(2) 平成28年度の人事評価の実施について

組織の目標設定方針に基づき、各部各課で自己目標を設定し、6月17日までに評価シートを提出していただく。

これまでとの変更点は、一次・二次・最終評価まで「S」「A」「B」「C」「D」の5段階評価で行っていたが、二次・三次の相対評価は「5」「4」「3」「2」「1」の算用数字でつけていただく。内容は変わらないが、一次の絶対評価と二次・三次の相対評価の別を強く意識していただくことになる。

また、評価の際には、それぞれの所属長に面談の実施を周知徹底していただきたい。

参考に、27年度に行った人事評価の分布状況を示す。相対評価の配分率は「S」と「A」を合わせて20%、「B」が60%、「C」「D」で20%である。二次評価の時点で「S」「A」は20.2%であり、想定している配分率に近い。しかし「C」と「D」は2.2%で極端に少ない。人事評価上の大きな課題だ。C評価が「もう一歩だから頑張れ」という意味であることが、もう少し職員に広がらなければならない。C評価は相当悪いという職員認識の実態を変えなければ、C評価はつけにくい。職員向けに説明する必要がある。

課長には人材育成や評価という仕事があり、それが管理職としては最も重要だ。人を育てるのは大変だが、そのため面談がある。しっかり評価してもらわなければ、結果的にうまく評価できなくなる。そういうことも考慮した上で取り組んでいただきたい。

厳格に評価していただくよう、ご協力いただきたい。

(3) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の策定について

平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立したことを受け、状況把握すべき7つの項目を総務部で把握・分析し、課題となるものについて目標値と取組み計画を策定する。これは既に策定済の次世代育成支援推進対策法に基づく計画の改正で可であるため、既存計画である「東村山市子育て支え合いプラン」を改正する。

●状況把握すべき7項目の分析結果

- (1) 採用職員に占める女性職員の割合：平成27年度は43%であり、問題ない。
- (2) 継続勤務年数の男女の差異：全体で16年2ヶ月、男性は16年6ヶ月、女性は15年9ヶ月であり、近隣市とも大きな差異はなく、問題ない。
- (3) 職員一人当たりの月毎の超過勤務時間：国から示された目安では、平均45時間を上回る月があってはならない。当市では最大15時間である。大きな残業時間を抱えている所管もあるが、ほとんど残業のない職場もあり、全体では相殺されている。
- (4) 管理的地位に占める女性職員の割合：国は全体の15%と示している。当市は27年度で77名中7名で9%、6%不足している。課題として取り上げる必要がある。
- (5) 各役職段階に占める女性職員の割合：国が示す係長相当職の割合30%に対して、当市は28%である。目標値には達していないが、大きな差異ではないので、課題とするには至らないと考えている。
- (6) 男女別育児休業取得率：女性職員は取得率100%であるが、男性は国が示す13%に対して7.7%、対象者13名中1名だった。2名いればクリアされる数値だが、男性職員は取得すれば無給になるので取りづらい現状があり、課題として取り組む必要がある。
- (7) 男性の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率：26年度取得率は100%である。

●課題項目

(4)と(6)が到達していないため、課題と捉える。ペナルティがあるものではない。目標は平成32年度まで設定する。

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合：目標値は第4次男女共同参画基本計画で示された15%を設定している。現在、女性管理職は徐々に増えており、キャリアデザイン研修等が一定の効果につながっていることが考えられる。今後は入所10年目程度の主任職の女性職員にも対象を拡大していきたい。

(6) 男女別育児休業取得率：目標値は取得者1名の増加で達成される。イントラで掲載しているが、さらに周知を広げる。管理職はじめ全ての職員の理解を得られる環境を作っていくために手引書等を配付する。

●公表

年1回の公表が義務付けられている。実績に基づく現況を簡潔にホームページで公表する。

●推進プラン

これまでの検討経過を経て集約した。追加・修正して「子育て支え合いプラン」を改変して「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画が完了する。別途、目を通していただきたい。

(4) 使用料・手数料の全体見直し(説明会)について

平成25年度以来、3年ぶりの全体見直しを全庁的に行う。ご協力をお願いする。

使用料・手数料の基本方針に基づいて見直しを行うことを原則とするが、所管とも、考え方を協議し、それを踏まえて見直し作業に入りたい。

先般議決された下水道使用料は対象外である。

本日承認されれば、全体見直しのスケジュールを公表し、5月17日13時30分から、算定方法、作業手順、ヒアリング日程等の説明会を開催させていただく。詳細は別途連絡する。各所管はコスト計算、企画政策課とのヒアリングを行い、8月頃に使用料等審議会に諮問して審議していただく。見直しが必要とされた件は、所管課で条例の改正をお願いする。

→所管は、自分の施設の人件費割合などはわかるが、他と比較できない。各課で算定したシートを取りまとめた時に、施設間のバランスを見てアドバイスをさせていただければありがたい。

(5) その他

〈緊急連絡網について〉

各部で取りまとめていただいた。最終版を配付する。後日、管理職へ緊急連絡メールの配信テストを行う。到達確認を次長が取りまとめて、28日中に一報いただきたい。

4. その他

〈タウンミーティング〉

4月17日に栄町ふれあいセンターでタウンミーティングを開催した。各課で回答をお願いする。

〈栄町1丁目交差点の歩道橋について〉

24日未明に新青梅街道側、25日未明に都道側が無事に落橋した。事故・怪我もなく、苦情も特に入っていない。今年度中に整備が完了する。

〈緑の祭典について〉

29日（金）10時から中央公園で開催される。都合のつく人はぜひ参加していただきたい。

〈総合水防訓練について〉

5月13日（金）10時より、総合水防訓練を実施する。

北山公園に9時45分集合でお願いする。小雨決行だが、強い雨の場合、8時に中止を決定して、8時30分に所管から内線で連絡する。活動服、ヘルメット、長靴でお願いする。

〈熊本地震の義援金について〉

今週はじめから本庁舎、いきいきプラザ、サンパルネの地域サービス窓口に開設した。拡大して中央公民館、中央図書館、各文化センター、富士見図書館、ふれあいセンター、スポーツセンター等の公共施設にも設置をはじめている。口座も開設しているので、窓口等で問い合わせがあった時は案内していただきたい。

東日本大震災と同様、市として物資を集めることはしていない。

〈熊本地震被災地への職員派遣について〉

● 4月20日

九州の市長会と全国市長会の各会長より、全国の各市長に対して「被災地においては必要とされる応援職員数が多数に上ることが想定される。被災地と全国市町村会それぞれの協力で職員派遣体制の準備をしている。詳細は総務省から情報を入手し次第、追って示すので、準備をお願いする」との公式の応援要請があった。

これを受け、個別依頼の形で、東京都都市整備局耐震化推進担当に応急危険度判定士の資格を持つ職員の派遣要請があった。主に区部と、八王子市、武蔵野市、府中市、調布市である。

また同日、福祉保健局総務部調整担当から個別に福祉事務所管に応援要請があった。

● 4月22日

東京都知事より市長宛に、正式の依頼文書が届いた。各市町村にも職員派遣に特段の配慮を要請された。

● 4月25日

東京都市長会より「熊本地震の被災地市町村に対する応援の人的支援案」が示された。

職員派遣の基準：職員数2千名以上は3人、1千名以上は2人、1千名未満は1人。当市は1人であるが、1回ではなく続くことが想定される。

派遣期間：短期派遣。中長期派遣が必要となった場合は別途対応を検討する。

● 4月26日

13時30分から人事担当課長会が緊急に開催される。

● 当市個別の対応

当市は合志市と縁があるが、特に応援要請は届いていないので、直接対応することはない。

管理職会で義援金30万円を送ることを幹事会で集約する。当市の市議会が25名で10万円送付することを決定したそうなので、管理職は約3倍の人数がいるので30万円とした。日赤を通じて送付する。

〈クールビズについて〉

明日の総務会議で諮る。期間は、5月1日～10月31日とし、啓発ポスターは環境安全部、服装は総務部で出す。

5. 閉会