

平成24年4月10日定例経営会議（要約）

（平成24年4月10日 午前9時30分～11時00分）

新たな創造 変化に対応

I 開会 ～ 市長あいさつ

新年度がスタートして10日経つ。平成24年度初めての定例経営会議である。経営会議は形式的な場ではなく、市の方向性を決める重要な会議であり、議論して合意を得ながら進めて決定する場である。平成20年に行われた給与構造改革も、年度当初から約半年間、経営会議で議論を行った。当時の部長達は「無理だ」という雰囲気だったが、議論する中で「このままでは市が潰れる」「なんとかしなければならぬ」「なんとしてもやり遂げよう」という意志統一を図ることができ、それが結果的に——組合とも激しいやりとりをしたが——最後まで崩れることなくできた。経営会議で半年間の時間をかけて議論したことが改革に結びついたのである。昨年度は、切実な係長職の不足——課長の係長兼務という課題があった。係長試験の受験者が定員に満たない状況を打開するため、年度当初から議論し、結果的には試験制度を廃止することなく、定員を充足する係長職を確保することができた。所管の努力はもちろん、この場で喧々諤々に議論して、下部組織まで設置して具体策を練ったことが功を奏したのだろう。人事給与等に関する問題は、この場で細部に渡り議論を積み重ねたことで、いい方向に成果が出ている。今後も当分は大量退職の余波が続く。26・27年の第二のピークもある。これらの全庁的な問題は、経営会議で継続して話し合いをすることが重要である。昨年度の課題であった権限移譲も、当市はかなり早い時期から議論し、多摩地域の中でも当市の対応はリードしていた。市長会で私が積極的に発言できたのも、経営会議で議論して情報を入れていただいた結果である。今年度1年間、新たなメンバーで頑張りたいのでよろしくお願いする。

あらためて人事の考え方を述べる。今回の異動は217名で過去最大規模である。係長等の昇任者だけでも約90名で、昇任者が多いのも特徴である。山積する課題の解決に向けた組織の最適化を人材面で図ることと、大量退職後を担う次代の人事配置を想定しながら行った。あくまでも基本は適材適所である。スタートダッシュで機能していると思われる部署もあれば、まだ具体的な動きが見えない部署もある。大規模な異動であり、新任の課長・係長で躓いているところがないか、部長はよく目配りしていただき、速やかに事務引継ぎを行い、年度内に一定の成果が上がるようにしていただきたい。最初が肝心である。

昨日、本庁舎の3階で職員が勤務中に倒れた。年度末から、特に総務部はオーバーワーク気味であった——それなら職員をつけてほしいという話もあるが、なかなかそうできない事情がある——他にもそのようなセクションがあるかもしれない。2階の税務所管も遅くまで残業している職員が多い。いきいきプラザの状況は確認していないが、我々は使用者として、職員の健康も考えなければならない。オーバーワーク気味なところには、適切なフォローをしたり、場合によって臨時職員を入れることも考えざるを得ない。様子を見

## H24. 4. 10 定例経営会議

ながら今後の対応を考えていただきたい。

年度当初に必ず述べているが、事務引継ぎは文書を取り交わすことを習慣化していただきたい。当市の組織は口頭での引継ぎになりがちで、文書が残らない場合や、文書がどこにあるかわからないまま引き継いでしまう場合も多い。次の人が穴を空けた場合は、実際には前任者の責任である。部長も文書を残して引継ぎを行うよう督励していただきたい。

国からの権限移譲について、まだ具体的な事務はないと思うがどのような現状か。関連する条例・規則改正、要綱等の整理を繰り返し呼びかけており、ないとは思いますが万一漏れがある場合は、早期に議会——場合によっては4月臨時定例会にかけなければならない。新しい体制の中でチェックしていただきたい。

昨年夏場をピークに、当市の人口が数百人規模で減少し、4月1日に15万3千人を割り込んだ。原因の分析を経営政策部に依頼しているが、各部でも気づくことがあれば分析を進めていただきたい。この問題は深刻である。総合計画のスタートからわずか1年で人口減少に転じてしまったとすれば、「第4次総合計画の15万5千という数字は何だったのか」ということになる。市民に選ばれ続けるまちにするためにはどうすればいいか、腰を据えて対策を考える必要がある。総合的な政策力を上げない限り、このまま漫然と人口が減り続けるまちになってしまう。首都圏全体としてはまだ人口増だから、東京都と同じ歩みを取らなければあらゆるところに弊害が出る。危機感を持って人口減少問題に対処したい。政策的なテーマではあるが、時間があれば今年度の経営会議のテーマの一つとして議論し、各部でどのような取り組みをすべきか考えていただきたい。

## II 協議事項

### (1) 嘱託職員の任用通知書の取り交わしに関する通知について

嘱託職員の任用制度について、平成23年2月以降、経営会議等で議論し、3月22日付で職員組合と確認書を取り交わした。「嘱託職員の任用期間を1年とし更新上限を4回とする。ただし再度の応募・受験は妨げない。経過措置として平成19年度以前入所の職員は更新回数を3回とする。平成20年度以降に入所の職員は更新回数を4回とする」との内容である。全体では5年で任期満了との考え方であるため、最大で更新回数は4回である。ただし経過措置で19年度以前の採用は更新上限3回、満期で4年となる。今後、63歳という任用上限年齢や採用方法、人事評価については引き続き検討することとする。

## III 報告事項

### (1) 平成24年度市長と職員の昼食懇談会について

市長と一般職員の意見交換の場として、今年度も昼食懇談会を開催する。基本的には第3水曜日だが、木曜日にずれる月もある。各部の割り振りに従い6名ずつ実施することと

する。

**(2) 市議会4月臨時会提出予定案件について**

所信表明事項と提出予定案件を確認する。

年度当初のため、初日の開会前に各部の管理職を紹介する。

**(3) 平成24年度緊急連絡網について**

24年度版の緊急連絡網を作成した。今後、連絡網による参集訓練を行う予定である。

**(4) その他**

**・目標管理**

現在、平成23年度のレビューを4月16日を期限として各課に依頼しており、5月10日に各部単位でのレビューを行う予定である。24年度の目標管理は、4月23日を提出期限としており、5月下旬に主要事業の担当係長を中心に報告する。その後、6月の行革推進本部で決定し、7月1日市報に掲載の予定である。目標管理と人事評価制度の連携については、今後あらためて検討する。

**・住基法改正に伴う条例等の改正**

7月9日に外国人登録が廃止され、住民基本台帳に統合されることに伴う関連例規の改正である。市内に3か月以上在住の人は住基に一本化される。関連する条例の改正案を6月定例会で上程するほか、規則・要綱等の改正を予定している。

**・北朝鮮のミサイル問題**

北朝鮮が人工衛星と称したミサイルを12日から16日、午前7時から正午の時間帯に発射すると予告している。発射された場合、Jアラートが自動的に起動し、防災行政無線から市内全域に情報が流れるシステムになっている。今回は、国は地域を特定して情報発信する考えで、東京都には流さない予定だが、万一軌道が外れ東京方面に来そうな場合は情報を流すという通知があった。東京都は12日から5日間、24時間の職員体制を敷き、当市でも土日を通じて防災安全課が待機体制を取るほか、ミサイルが飛んできた場合、災害対策本部として非常招集をかけるなどの対応が想定される。

**・クールビズ**

5月1日から10月31日までノーネクタイ・ノー上着のクールビズ対応となる。

**・新1年生の見守り**

**・貸出用放射能測定器**

**V 閉会**

以上