

# 定 例 経 営 会 議 ・ 議 事 録

年 度	平成25年度	回 数	第9回
日 時	平成25年8月29日 午前9時30分～12時00分		
場 所	庁議室(本庁舎 3 階)		
出 席 者	渡部市長 荒井副市長 森教育長 榎本議会事務局長 諸田経営政策部長 當間総務部長 原市民部長 山口健康福祉部長 小林子ども家庭部長 西川資源循環部長 野崎都市環境部長 曾我教育部長 欠席者:なし		
次 第	1. 開会  2. 協議事項 (1)昇任制度の見直しについて  3.報告事項 (1)平成26年度経験者職員の採用について (2)嘱託職員の報酬及び退職金の見直しについて (3)事務の品質向上に向けて (4)平成25年度総合震災訓練について (5)その他  4. その他  5. 閉会		
会 議 経 過	次頁参照		

## 1. 開会(市長)

暑い日が続いている。明日から議会である。よろしく願います。

12～15日に夏休みをいただき、策定の佳境を迎えた自治基本条例が気になっていたのも、北海道ニセコ町に行った。平成12年に全国に先駆けた自治基本条例である「まちづくり条例」を策定した町である。観光を含め、アポイントを取ったわけでも、町長に会ったわけでもないが、町の雰囲気を感じた。ニセコ町は江戸富士と呼ばれる羊蹄山の麓で、もともとは農村であった。雪質が良いと、オーストラリアやニュージーランドの人が訪れるようになり、かなり活況を呈している。今は夏場でも尻別川のラフティング等、自然を活用したアクティビティで1年を通して観光客が来る一大リゾート地となった。それに併せて人口も増加している。まちづくり基本条例を作ったからまちが活性化して人口が増えたわけではないと思うが、やはり幾ばくの因果関係や要因もあると思う。町でもらった資料によれば、町民の80%がまちづくり基本条例を認知している。人口は5千人ほどだが、まちが目指す方向性や重視していることを、かなりの町民が理解し、思いを共有しているのが大きいと思う。移住した人も、自然や観光のビジネスを立ち上げるために移住する人が多いそうで、まちづくり基本条例があることでしっかり目指すまちの方向性が定まり、まちづくりに参加する機会が多いということが移住の大きな要因になっている面もある。自治の活性化がまち全体の活性化を呼び、人口増を成し遂げている印象を持った。そのまま真似ることはできないが、大事なポイントとして、市民がまちづくりに積極的に参加して活気を呈すれば、他所からも人が移り住んでくるということがあり得る。今年はデトロイトが経営破綻したり、財政破綻で人口流出しているまちもある。当市にとっても人口減少がじわじわと現実味を帯びてきている。自治の活性化を図り、市全体の活性化を図って、人が住み続けられる・住んでみたいと思われる東村山市を作っていきたいと思った。

17日には、栄町でタウンミーティングを開催。18日は自治基本条例策定のわいわいトークを開催した。自治基本条例のポイントとなる情報共有と市民参加について、一般市民の声を聞かせてもらえてよかったと思っている。それを踏まえて、条例づくりに向けてさらに歩んでいきたい。19日～27日では、いきいきプラザで「核兵器廃絶と平和展」を開催した。24日には平和のつどいを中央公民館ホールで行った。今年は平和音楽祭で市民合唱団を公募して歌っていただき、大変よかったと思っている。40名が8週にわたり練習を重ね、その後は参加者全員で合唱した。平和のつどいらしい、非常に和やかで楽しい式であった。

22～23日には急遽ベトナムに行った。JICAの求めで、地方制度改革、憲法改正を議論しているベトナムの国会議員、憲法改正編集委員会の方々にセミナーという形で講演を行った。大学の先生2人と、首長としては私と、岡山県真庭市の太田市長であった。私の演目は「地方行政における市民参画と協働」だった。どのような形で住民のニーズを把握し、意思を反映した行政運営ができるかについて話をした。当市の住民参加や協働の実例を話したが、終了後のレセプションではベトナム側の主催者であるベトナム国会の事務局次長より、リップサービスもあるだろうが「ぜひ東村山に住んでみたい」と言ってもらえた。現地の若いジャーナリストからも当市の取り組みを「非常にユニークでおもしろい、東村山に住んでみたい」とも言われた。我々がこれまで進めてきたことは、世界的な普遍性を有しているとの確信を得て、ますます頑張らなければならないと思いながら帰国した。急な訪越で迷惑をかけたが、無事に務めを果たせてよかったと思っている。

24～25日は立川市国営昭和記念公園で、多摩地域の東京都移管120年記念イベント・多摩フェスティバルが開催された。各市町村にブースが割り当てられ、東村山市のブースでは初日は恩多町のブドウ農家、2日目は同じく恩多町のソース屋さんに出店いただいた。業者ブースには富士見町の洋菓子屋さんがアイスクリーム、久米川町の中華屋さんが黒焼きそばを出店いただいた。公式に初めて「ひがっしー」が登場した。隣は多摩市のブースで、企業の世界的キャラクターが時々顔を出していたが、「ひがっしー」もそのキャラクターに勝るとも劣らぬ人気で、小さな子ども達に受けるキャラクターだと実感した。今後も「ひがっしー」を使いながらPRに努めていただきたい。

28日、職層別会議が終了した。係長、課長補佐、課長、次長の全員とはいえませんが、ほぼ全員から、今年の課題である事務の品質向上、事務ミス撲滅、不祥事の再発防止についてご意見をいただいた。どこの職層でも「人手が少なく事務量が増大し、ミスが起きやすい土壌がある」と話していたが、とはいえ人を増やせるわけではないので、どのようにして個々の能力を高めて、組織的なチェック体制を強化してミスを食い止めるかが重要である。各部でも掘り下げて実の上がるようにしていただきたい。

明日からは議会である。新任課長・係長が初めて答弁に立つ可能性がある。質問を理解し、何を聞いているのかの趣旨を踏まえて的確・簡便に答弁するように、決算委員会前に徹底してほしい。委員会に臨むにあたり、相応に手持ち資料を持ち込み議会に臨んでほしい。

## 2.協議事項

### (1)昇任制度の見直しについて

本年度から3ヵ年度、係長と課長補佐の資格選考を凍結して選考にする旨を過去の経営会議で決定した。本日は、詳細について取りまとめたため、議題として決定したい。

26～27年度に再び大量退職がある。組織力の維持向上に、要請に適う人材を登用しなければならない。この制度については27年度に検証し、その後の取り扱いを決定する。

課長補佐職、係長職選考の選考資格に変更はなく、対象者は変わらない。

合格者の決定とは、昇任者を決定することである。人事評価、職務経歴、部長職推薦書等による昇任資格選考委員会にて決定する。部長推薦がなくても選考対象とする場合もある。

選考対象も基本的に変更はない。しかし本来、課長補佐職2年以上の経験者としている課長職は、25年度から3年間実施している経過措置を延長して1年以上とする。係長から課長職への昇任は係長職7年以上の経験者を対象とする。主任職資格選考は試験制であり、基本的に変更ない。

管理職登用者の相談窓口を設置する。職位に対しての相談を希望する者に、市長が指定した管理職による相談窓口を26年度に設置する。一般的な管理職の窓口は総務部長、女性管理職で女性の悩み等の場合は図書館長を考えている。

昇任選考制度の概要、資格選考実施要領は大幅な見直しをした。

資格要件の延伸基準：判定基準日前3年間で懲戒処分を受けた者、判定基準日に懲戒処分を受けている者は、資格要件が延伸される。判定基準日は昇任選考の告知日とする。

苦情処理委員会に苦情を申し立てできることは変わらない。

以上、決定とする。

### 3.報告事項

#### (1)平成26年度経験者職員の採用について

来年度の新卒採用は一般事務8～10名前後、看護師と保育士を若干名で募集済みである。一般事務から保育士を含めて約440名の応募がある。一般事務は約390名である。

これらを踏まえた2次として、10月から経験者採用の募集を行う。建築、社会福祉士、保育士、看護師を若干名である。新卒と重複しているものはそれぞれの応募状況によって採用を変更する場合がある。適任者を採用するので、どちらかの比重が高くなることもある。受験資格は30～45歳、職務経験7年以上である。10月1日号市報で周知する。

建築も、これから公共施設再生も控えている。土木は充足したが、建築は今後ということで1名程度採用したい。

#### (2)嘱託職員の報酬及び退職金の見直しについて

人材確保の観点から、報酬加算を廃止し、報酬月額に上乘せして月額報酬の水準を引き上げる。募集要項に報酬加算があることを載せているが、月額で比較されると他市よりも低い。総額では拮抗しているが、月額では約5万円低い。当市は退職手当制度も設定していて、他市よりも好条件であるが、一見すると条件が悪く見えて人が他市に流れているケースがあると思われる。嘱託職員を募集しても応募のないケースもある。それらを踏まえ、報酬月額を他市並みにするためにボーナスを廃止する。

嘱託職員は非常勤特別職であり、多くても週4日である。専門性で職種が異なり、給与が分かれている。他には時間区分で分かれている。最高差額では約5万5千円のベースアップである。年収を引き下げることにはできないので、若干上がる。報酬月額は今後の正職員の給与改定と連動して変わることがある。

退職手当は当市独自で出しているものである。額は最高で約350万円である。これは裁判で争って条例で勝ち取った制度なので、全く問題ない運用している。退職手当は25年6月議会で、職員10%、理事者も市長11%以上、副市長、教育長で10%の減額をしている。そのため、嘱託職員も10%の減額を行う。ただし、報酬月額の見直しでベースアップしたため、このままでは大幅増となる。そのため、現行の71%で申し入れしている。

実施時期は26年4月1日を予定。協議が整った場合は12月定例会で条例改正を行う。

#### (3)事務の品質向上に向けて

経営会議で議論し、総務会議にて協議してきた内容である。

経営会議より付議された事務の品質向上について、総務会議で協議した内容をまとめた。

全職場を対象にミス・トラブルの経験について聞きとり調査を行い、その結果を分析した。各職場でミスの原因・内容を分析し、改善を期待するものである。いわゆる「ヒヤリ・ハット事例」を用いたヒューマンエラーの分析、失敗学から学ぶ認知心理学という2つの観点から、傾向・分析を見て検討した。

ヒューマンエラーと失敗学の2つの観点から導かれる傾向の対応策は、「ミスは必ずある」の観点が必要ということだ。その前提でそれぞれの要因と対策を記載した。

失敗の原因を階層にすると、最下層も最も多い失敗は個人に責任がある。上段に上がるにつれ深刻化する。割合は少なくとも影響力は非常に大きい。労働災害も事務ミス事例に当てはまる。労災には1件の重大事故の陰に29件のヒヤリ・ハット事例が潜在し、さらにその陰に300件の体験がある。それを事務ミスに当てはまれば1件の事件の陰に29件の失敗、その陰に300件のクレームやヒヤリ・ハット事例があると考えられる。

事務ミスを最小限に抑えるためには職場での話し合いも必要である。職場環境のあり方がどうあるべきかを踏まえて、それぞれの職場内で協議して、各職場に応じた対応をしていただきたい。

このような形で原因分析・対策を検討したので、各職場で実装してほしいということだが、市の規律として具体的なコントロールをどのように作るかも定めておかなければ、検討しただけで終わってしまう。政策形成過程の資料であるため、全てのものは管理職止まりとなるが、部内に持ち帰り、実現するためにどのような対応・対策が必要かの具体的な対案を持ち寄り、改めて経営会議で決定したい。

#### (4)平成25年度総合震災訓練について

9月14日、9時30分～正午に第四中学校で総合震災訓練を実施する。マルチメディアホールでは災害対策本部訓練を8時30分から実施する。防災行政無線で各小学校から情報を受けて点検。広報は対策本部からの指示で震災訓練用のホームページに切り替える。基本的には8時30分～9時30分までは災害対策本部で、その後総合震災訓練を行う。

今年は未曾有の豪雨によって大きな被害が出たということで、気象庁の特別警報が8月30日から運用開始される。各自治体・地域で50年に一度の大雨・台風があった場合、または大雨が予想される場合に発令される。当市の基準は市内で48時間の雨量数が367ミリ、3時間雨量が148ミリになると予想される場合に発令される。当市の事例で最も多かったのは平成22年6月29日の1時間当たり50ミリで、総雨量が91ミリだった。特別警報が発令された場合は対策本部を立ち上げる規模であると考えていただきたい。

### 3.その他

#### 〈タウンミーティングについて〉

タウンミーティングを栄町ふれあいセンターで開催した。質問と市長の回答要旨を確認して、所管補足をお願いする。

#### 〈わいわいトークンについて〉

8月18日に開催し、48名が参加した。自治基本条例策定審議会において条例案に関する主要テーマについて、わいわいトークンで率直な市民の意見を聞いてほしいとのことであった。主要なテーマとなる市民参加と情報共有についてグループ討議をしていただいた。

それらを踏まえて、条例案のたたきを作成している。9月3日に再度ご意見をいただいた後、自治基本条例策定委員会を開催して、26日の審議会に提出していきたい。

#### 〈使用料手数料について〉

今晚、答申が出る。その後は答申を踏まえて基本的な考え方を策定し示したい。9月6日か

9日に報告する。ご意見をいただきたい。

〈組織ヒアリングについて〉

かなり厳しい日程で通知した。議会对応もあるが、本日から組織ヒアリングを行う。場合によっては休日に入っている。よろしく願います。

〈9月議会について〉

9月議会の当初議案において、規約改正の通告が議案と全く関係ない質問が多く出た。議会事務局と調整して整理した。答弁書は必ず部長がチェックしてほしい。

5. 閉会(副市長)