

議事概要

藤沢市政策会議を次のとおり開催した。

会議名	令和3年度第9回政策会議
開催日	2021年(令和3年)10月14日(木) 8:30~9:46
場 所	本庁舎7階 災害対策本部室
出席者	鈴木市長, 和田副市長, 宮治副市長, 岩本教育長 (政策会議委員) 総務部長, 企画政策部長, 財務部長, 防災安全部長, 市民自治部長, 生涯学習部長, 福祉部長, 健康医療部長, 保健所長(テレビ会議参加), 子ども青少年部長, 環境部長, 経済部長, 計画建築部長, 都市整備部長, 道路河川部長, 下水道部長, 市民病院事務局長(欠席), 消防局長, 教育部長, 議会事務局長, 監査事務局長, 農業委員会事務局長, 選挙管理委員会事務局長
議 事	(1) 議題(審議事項) 1 令和4年度人事異動基本方針(総務部) 2 令和3年度12月補正予算編成について(財務部) 3 藤沢市国土強靱化地域計画の策定について(防災安全部) (2) 報告・情報提供等 ア KSC利用時におけるWeb閲覧方法の変更について(総務部) イ 市議会からの意見・要望等への対応について(企画政策部) ウ 連携の好事例の横展開に向けた調査について(企画政策部) エ 令和4年賀詞交換会の中止について(企画政策部) オ 令和3年度津波避難訓練の実施について(防災安全部) カ 2022年成人式の開催について(子ども青少年部) キ ナラ枯れ被害の状況等について(都市整備部) ク 第49回衆議院議員総選挙等の執行について(選挙管理委員会事務局)
内 容	1 開会 2 市長あいさつ 3 議事 (1) 議題(審議事項) 1 令和4年度人事異動基本方針 <p style="text-align: right;">(説明者: 総務部長)</p> <input type="checkbox"/> 総務部長から, 資料に基づき概要説明が行われた。 《内容》 令和4年度人事異動に向けての基本方針, 事務手続きについて報告するもの。 《主な意見等》 ○説明の中で, これまで「同一職場に5年以上在課している職員, 特

<p>内 容</p>	<p>に、許認可業務や工事等の入札・契約事務等に従事する年数が4年以上を超える者は、原則異動対象」としていたところ、今回「原則」を除いて整理したというが、事務職については、そうした考え方も理解するが、専門職についてどうするのか同時にお示しいただきたい。</p> <p>⇒その点については触れていないが、専門職となると異動できる職場が限られているため、これまで通りの考え方とならざるを得ないので、ご理解いただきたい。</p> <p>⇒もし、そうであれば「原則」の文言は外さない方が良いのではないか。「原則」の中には、そうした考え方も含まれていると思う。「原則」を外してしまうと、全員職種も関係なく異動対象とするように読めるため、文面から理解するのは難しいのではないか。</p> <p>○「キャリア相談シート」は、よく出来ており、活用できそうだが、作成を任意とする理由は何かあるのか。出来れば、全員作成した方が良いのではないか。</p> <p>⇒出来れば早い段階で、多くの職員に活用してほしいと思うが、今回初めての実施となるので、どれほどの活用があるのか見極めた上で、その先を考えたいところがあり、任意とした。将来的には、「キャリア相談シート」の作成を全職員にお願いしたいという希望はある。したがって、試行的な取り組みということで、任意としたものである。</p> <p>○採用後5年間に窓口職場や事業部門、管理部門など異なる分野の3職場を経験する考え方も取り入れる、という部分だが、今まで「採用後10年間に3職場」という考え方で、新採用職員については、まず3年間はしっかり育てようという方針であったと思う。そのうち、1年目は市役所がどういうところか説明することから始めて、深く業務を説明しながら育てていくという認識であったが、5年間3職場となると、少し性急過ぎる気がする。採用された段階で、この人は5年間3職場の職員、この人は10年間3職場の職員などと分けてはいないと思うので、その辺りをどのように整理して新採用職員を育てていけば良いか、職場としては迷ってしまうのではないか。考え方を示して、課長などに説明しないと、混乱してしまうと思う。</p> <p>⇒ご指摘の部分はあると思う。これまでの10年間3職場の考え方の中で、若手職員が、実務担当者になっているという意味では、10年間で3職場を経験させるというのがなかなかクリアできない部分も一部ある。導入時のその考え方も必要だということは理解しつつも、その考え方だけでは今の行政の人材育成に求められているスピード感についていけないところがある。早く人材育成を進め、多</p>
------------	---

<p>内 容</p>	<p>くの異なる業務や職員に触れていただき、本人がどういうキャリアプランを考えていった方が良いのか、その気付きを早い時期にしてもらおうという意図がある。また、所属長も所属員をどういう育て方をして、どういう活躍をしてもらえる人材を育てるのか、ということの早い時期に見極めていく必要がある。今回この考え方も加えた中で、どちらの考え方を取り入れるのか、その選択の難しさはあると思うが、試行的に実施し、ご意見も吸い上げながら、調整はしていきたい。</p> <p>○考え方は分かったが、特に税金や窓口職場のように、1年で多くの新採用職員が配置される職場がある。そうした職場では、新採用職員に加えて、異動する職員が毎年短期間で入れ替わってしまうと、業務継続性の観点から支障もあるので、人事配置上、考慮していただくようお願いしたい。</p> <p>⇒その点は当然必要なことだと思う。人事異動というのは、様々な視点で考えなければならない難しさがある。ひとつの考え方だけでは出来ないというのはご指摘のとおりだと思うので、そうした考え方も踏まえた上で、人事異動を行っていくということである。</p> <p>○採用後5年間3職場の件についてだが、人材育成のスピード感という意味では、凄く良いとは思いますが、資料の記載を見ると、10年間3職場の考え方で人事異動を実施しつつ、採用後5年未満の職員についても同時並行で動かしていく、というように読めてしまう。そうすると、今お話があったように若手職員が多い職場は相当数が異動対象者となるので、例えば、来年度4月以降の新採用職員については1年、2年で異動させるという方針で、職員募集から人事配置計画を立てていただき、各部局にも徹底してもらった方が、より実効性があるものになるのではないかと思った。これは意見である。</p> <p>○今のお話を受けて改めて感じたが、採用後5年間3職場ということは、1年、2年で必ず職員を異動させることになるので、実際には難しいところがあると思う。ただ、スピード感を持ってというところは非常に理解できるので、もう少しこの部分の考え方を整理していただいた方が良いのではないか。いきなりこの場で5年間3職場とするのは、性急過ぎる気がする。</p> <p>○資料の2ページ「職員派遣、人事交流について」の部分で、民間企業への派遣研修を強化していくということだが、派遣先を自分で選べる仕組みがあっても良いと思う。例えば、省庁派遣に関しても、決められた派遣先に行くというのは、職員のモチベーションにも関わってくるかと思う。また、今様々な施策に対して大学を通している背景もあるので、ここに民間企業だけではなく、大学への派遣や人事交流も明記していただくと有難いと思った。これは意見であ</p>
------------	---

<p>内 容</p>	<p>る。</p> <p>○幾つか意見が出た。10年間3職場という考え方でここ20年近く固定してきた中に、新しい考え方を入れてきたということである。総務部の説明のとおり人材育成のスピード感が求められているとともに、今の若手職員は従前の終身雇用的な発想ではなく、キャリアのステップアップを重視している方が多く入ってきているため、こういう考え方を取り入れていこうということである。激変緩和ではないが、ダブルスタンダード的な形になってしまっているが、この点について、何点かご意見をいただいた。そこは上手くいくのか、若干心配な部分はあるが、いずれはこの期間でスピード感を持った形になっていくのかと思う。なかなか人材育成の形成の仕方課題はあると思うが、改めて皆さんからご意見をいただき、検証作業を進めて、結果を見ていきたいと思うので、まずは試行的にスタートを切らせていただきたいと思います。よろしく願います。</p> <p>《結果》 了承。</p> <p>2 令和3年度12月補正予算編成について （説明者：財務部長）</p> <p>□財務部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>《内容》 令和3年度12月補正予算を編成するに当たり、補正予算編成方針等について報告するもの。</p> <p>《主な意見等》 ○資料の「1 補正予算編成方針」の中で「コロナ禍における市内中小企業振興対策の観点から、従前の道路補修等工事のみならず、公共インフラの維持、補修、塗装、測量等の広範囲に及ぶ工事等について、補正対象とします」とあるが、今回特出しで記載されている。必要性は当然事業課で判断するが、ある意味新型コロナウイルス感染症の関係で、積極的に対応するというイメージで良いのか、伺いたい。</p> <p>⇒この部分は例年記載させていただいている。新型コロナウイルス感染症の影響もあるが、基本的には今年度も経済振興対策の意味もあるので、平準化を図る意味で今年度も引き続き掲載させていただいた。</p> <p>《結果》 了承。</p> <p>3 藤沢市国土強靱化地域計画の策定について</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p style="text-align: right;">(説明者：防災安全部長)</p> <p>□防災安全部長から、資料1～別紙に基づき概要説明が行われた。</p> <p>≪内容≫</p> <p>国土強靱化基本法や国土強靱化基本計画等に基づき、本市における防災及び減災の施策を客観的に分析・整理し、更なる充実を図ることを目的に策定する「藤沢市国土強靱化地域計画」の素案について、報告するもの。</p> <p>≪主な意見等≫</p> <p>○素案の中で、下水道の関係と水道の關係のライフラインに関して、管理者は違うが何となく記述が混在している気がする。水道は我々が依頼をする立場になるので、表現を整理した方が良いかと感じた。照会された時に部でも表現を確認させていただければと思う。</p> <p>⇒リスクシナリオや対応策の施策の中で、表現については、個別に調整もお願いしながら進めていきたいと思う。</p> <p>○素案を拝読させていただいたが、「気候非常事態宣言」という単語が1つも出てこなかったと思う。特に、緩和策や適応策等の気候非常事態宣言との紐づけはどのように位置付けるのか。素案なので反映させられるのであれば、その点をお願いしたい。</p> <p>⇒本市の概況の中で、まずは事実を触れさせていただくことが必要かと考えている。対応策として紐づけできるものについても、調整させていただきたい。なお、先程申し上げた国の補助金等の支援や、新設された施策の中には環境省関連の事業も多く含まれているので、それらとも紐づけできるよう策定していければと考えているので、ご協力をお願いする。</p> <p>≪結果≫</p> <p>了承。</p> <p>(2) 報告・情報提供等</p> <p>ア KSC利用時におけるWeb閲覧方法の変更について</p> <p>□総務部長から、資料に基づき概要説明が行われた。</p> <p>≪内容≫</p> <p>KSC(神奈川情報セキュリティクラウド)が2022年3月にWeb閲覧に関する仕様変更を予定しているため、その内容及び庁内への影響について報告するもの。</p> <p>≪主な意見等≫</p> <p>なし。</p> <p>イ 市議会からの意見・要望等への対応について</p> <p>□企画政策部長からの概要説明については省略。</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>《内容》</p> <p>各部局所管事業に関する市議会からの意見・要望等の内容確認のため、調査票の提出を依頼するとともに、対応の方向性に関する理事者判断が必要なものについては、別途、各部局で理事者調整の実施を依頼するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>なし。</p> <p>ウ 連携の好事例の横展開に向けた調査について</p> <p><input type="checkbox"/>企画政策部長からの概要説明については省略。</p> <p>《内容》</p> <p>現場・地域において、連携により行われている好事例について全庁的に共有し積極的な横展開を図っていくため、各課に対し調査表の提出を依頼するもの。なお、市議会6月定例会における一般質問を受け実施するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>なし。</p> <p>エ 令和4年賀詞交換会の中止について</p> <p><input type="checkbox"/>企画政策部長からの概要説明については省略。</p> <p>《内容》</p> <p>藤沢市、藤沢市議会及び藤沢商工会議所の三者で開催していた賀詞交換会について、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、令和4年は中止とするため、情報提供するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>なし。</p> <p>オ 令和3年度津波避難訓練の実施について</p> <p><input type="checkbox"/>防災安全部長からの概要説明については省略。</p> <p>《内容》</p> <p>2021年11月7日（日）に、江の島を除く、片瀬地区、鵜沼地区及び辻堂地区の地域住民、海浜利用客を対象に津波避難訓練を実施するため、情報提供するもの。</p> <p>《主な意見等》</p> <p>なし。</p> <p>カ 2022年成人式の開催について</p> <p><input type="checkbox"/>子ども青少年部長からの概要説明については省略。</p> <p>《内容》</p>
------------	--

<p>内 容</p>	<p>20歳を迎えた方・迎える方が、社会人としての自覚を高めるよう、新成人を祝う集いを開催し、式典と記念事業を実施すること、及びコロナ禍での開催となるため、感染拡大防止を図る観点から同日3回開催とし、市内を概ね中部・南部・北部に分けて新成人の参加回を指定することについて情報提供するもの。</p> <p>《主な意見等》 なし。</p> <p>キ ナラ枯れ被害の状況等について □都市整備部長から、資料に基づき概要説明が行われた。 《内容》 ブナ科の樹木が急に枯れてしまう病気である「ナラ枯れ」は、平成30年度に初めて本市で確認され、その後も市の管理施設等で被害が散見されるようになってきていることから、その発生の原因や状況等について情報提供するもの。 《主な意見等》 なし。</p> <p>ク 第49回衆議院議員総選挙等の執行について □選挙管理委員会事務局長から、資料に基づき概要説明が行われた。 《内容》 第49回衆議院議員総選挙等の概要について情報提供するもの。 《主な意見等》 なし。</p> <p>4 その他 ○市議会から情報提供させていただく。市議会の委員会条例に規定されているが、災害等があった場合についてはオンラインでの委員会開催が可能であるとされている。いわゆる新型コロナウイルス感染症に関しても災害と同様に捉えるということもあり、ある意味、これから第6波の想定をする中で、いざそういったものが必要になった場合にも対応できるように試行的にオンラインの委員会を開催するという事になっている。具体的には、11月に予定されている特別委員会において試行的にオンラインで開催できるように検討を進めている。具体的な実施方法は決まっていないが、どのように行くか、総務部と調整している。とりあえずそういったことが予定をされているということで、ご認識いただくようお願いする。 ○資料はない。スーパークールビズが今月までの期間で実施しているが、通年のノーネクタイの試行運用について考えている。については、</p>
------------	---

<p>内 容</p>	<p>そのことについてのご意見があればいただきたいということで、意見収集のお願いとなる。来週の21日までにご意見があれば、職員課長、同課担当主幹まで意見をいただきたい。理由としては、コロナ禍の中で常時職員がマスクを着用して仕事をしている現状がある。こういう現状を踏まえて、働き方改革の視点で服装の自由度を掲げることで業務の効率化を図って働きやすい環境を目指していきたいということで、この冬について、試行的にノーネクタイの実施を考えたいと思っている。このことについてのご意見があれば、それを踏まえて次回の政策会議で試行実施する方向になれば、お示したい。</p> <p>○先程の報告・情報提供の中での意見になるが、ウの連携の好事例の横展開に向けた調査について、資料を見ると、調査を実施し、最終的に職員ポータルの掲示板で情報共有するとなっているが、この横展開については新型コロナウイルス感染症の影響で非常に先に進めるチャンスであると思う。したがって、情報共有だけではなく、意見交換の場も設けていただき、一気に加速させていければと思うので、ご検討いただきたい。</p> <p>○3点ばかり申し上げたい。1点目は、決算について認定されたが、認定されるのが当たり前ではない。それは本市が一番よく分かっていると思う。今年に入ってから、県内では二宮町、全国的には明石市で不認定となっている。そういう意味で、認定していただくことができ良かったと思っている。その中で、1点、委員から事務事業評価シートの記載がずっと変わっていない、複写しているだけではないかという指摘があった。事務事業評価シートは枚数が多くて大変だと思うが、来年度に向けて再検討していただきたい。</p> <p>2点目は、報告・情報提供等のキで説明のあったナラ枯れ被害の状況等についてである。これについては、市有山林で119本とあったが、少年の森では300本を超える由々しき事態になっている。そういう意味で、それぞれの施設の所管課で、管理している敷地内にこういった木がないか、至急点検してもらう必要がある。これは完全に枯れてしまうと、まだ台風が終わってない時期で倒木の危険があるということで、例えば近くに民家がある、市民が歩いているなど、完全に枯れてしまっている木があると大至急対応しないといけない。万が一そういった木が発見された場合は財政的にも措置するので、直ちに対応をお願いしたい。ただし、片っ端から切ることではない。完全に枯れてしまった木が危険だということなので、先程も都市整備部から説明があったように、見つけた場合は相談していただき、その上で危険だと判断された場合は直ちに対応する必要があるので、財政当局までご相談いただきたい。</p>
------------	---

内 容	<p>3点目は、本日の新聞報道で津市役所の記事があった。まだ読んでいない場合は是非読んでほしい。地元の有力者によって、市の職員がある意味パワハラ、カスハラを受けたことで、100数名の職員が処分され、副市長が辞職したという事案である。改めて私たちは全体の奉仕者であり、個人の奉仕者ではないということを再確認する必要がある。納税者は顧客ではあるが、毅然とすべきことは毅然と対応しなければならない。このことによって職員が疲弊するということがあってはならないと思うので、管理職の皆様はよく目配りをしていただきたい。</p> <p>5 閉会</p>
-----	---