

平成20年度第5回庁議 会議録

[日 時] 平成20年8月1日(金) 午前8時30分～午前9時27分

[場 所] 本庁応接会議室

[出席者] 市長、副市長、収入役及び各部局長

[会次第]

1 市長あいさつ

2 議 題

(1) 第四次新居浜市長期総合計画(後期戦略プラン)の進捗状況について

(企画部)

3 連絡事項

(1) 職員満足度調査の結果について

(企画部)

(2) 職員適正化計画について

(総務部)

1 市長あいさつ

おはようございます。

連日猛暑が続いております。まちづくり校区集会も12校区済みましたが、環境部を中心に関係部局、推進員の皆さん、また、校区内在住の職員も多数参加していただき、ありがとうございます。まだ、残り6校区がありますので、よろしくをお願いします。

これから、本格的な台風シーズンに向かいます。7月は記録的な少雨でしたが、雨が降らないと水不足の問題があり、台風がくれば来たでその心配ということで、両方の心配がありますが、これからの本格的な台風シーズンに向かって、十分な警戒、パトロール体制をもう一度見直しておいていただきたいと思います。

また、先週の木曜日には、岩手県北部で震度6強の地震が発生しました。6月の岩手・宮城内陸地震ということで、大変大きな地震が続いております。地震対策については、市民の皆様の関心も強く、まちづくり校区集会でも、質問や意見が出ております。具体的には、学校の耐震補強工事などがメインになりますが、防災の立場からも、地震の場合の対応ということ、常に意識して業務に就いていただきたいと思います。

2 議 事

(1) 第四次新居浜市長期総合計画（後期戦略プラン）の進捗状況について（企画部）
市長 　　　　　　では、議事に入る。

第四次新居浜市長期総合計画、後期戦略プランの進捗状況について、企画部から説明をお願いします。

<別添資料、第四次長期総合計画進捗状況関係資料に沿って説明>

<企画部長>

第四次新居浜市長期総合計画については、目標年度は平成22年度ということで、残すところ3年を切り、本年度の施政方針でも市長からあったとおり、総仕上げの時期を迎えている。

そこで、現時点での進捗状況ということで、設定している評価指標、160項目あるが、この評価指標の平成19年度末時点の実績値をとりまとめたので、その報告を行い、目指す都市像の実現に取り組んでいただきたいという趣旨でご説明する。

お手元に、進捗状況の詳細版と総括版という2種類の資料を配布しているが、まず、詳細版をお目通し願いたい。この詳細版については、基本計画ごとに、評価指標の名称、その指標設定時の実績値、平成19年度末時点の実績値とその達成度、そして、平成20年度から平成22年度の10か年実施計画の事務事業名と予算額を記載している。基本計画に属さない指標については、別出ししている。

なお、達成度は、各指標の平成19年度末の実績値を踏まえて、目標値に対する現時点での達成度を、AからDの4ランクで評価したものである。Aランクは「現状値、つまり指標設定時の実績値を超え、かつ目標値達成に向けて順調に推移している。」、Bランクは「現状値を下回ったが、目標値達成に向け順調に推移している。」、Cランクは「現状値は超えているが、目標値達成に向けては進捗が遅れている。」、そして、Dランクは「現状値を下回り、かつ目標値達成に向けての進捗が遅れている。」といった形の4ランクで評価を行ったものであり、Aランク又はBランクと判断された指標は、概ね目標値が達成できると判断されていることとなる。

例として、第四次長期総合計画の全体指標としての指標、定住人口について、ご説明する。これについては、国勢調査による本市の人口を指標としたもので、指標設定時の実績値は、平成12年の国勢調査での速報値125,519人であった。当時、将来人口を推計すると、減少するということがあったが、様々な施策を実施することで、最終年には130,000人を目指すという目標をたてた。しかしながら、平成17年の国勢調査では123,952人と、指標設定時の実績値を下回っているということで、達成度としてはDランクと評価している。以下、同様の方法でA～Dの評価をしているが、説明は省略させていただき、後ほど、お目通し願いたい。

もう一つの資料、総括版を見ていただきたい。この表は、今ご説明申し上げた達成度を、各まちづくりの施策の大綱ごとに、まとめたものである。魅力あふれる交流連携のまちづくりで、ご説明すると、施策の大綱の1番の中心市街地整備促進では、指標数1項目に対しAランクが1項目となっている。そして、魅力あふれる交流連携のまちづくり全体では、指標数12項目あり、その内Aランクの評価が8項目、Bランクは3項目、Cランクは無く、Dランクは1項目となっている。なお、右端の判定不能とは、指標の実績値が何年かに1度しか統計調査されない、また、アンケート

調査を行わないと出ないなど、現時点で達成度の判定ができない指標数である。以下まちづくりごとにまとめているので、ご覧いただきたい。全体集計としては、3ページの中頃にあるが、指標合計160項目中、Aランクが88項目、Bランクが23項目、Cランクが12項目、Dランクが17項目、そして、判定不能が20項目となっている。

その下の表を見ていただきたい。この表は、まちづくりごとに、「順調に進んでいる」と判断されるA及びBランク、「進捗が遅れている」というC及びDランクの2項目で集計して整理したものである。なお、計画全体の指標、定住人口は除いている。最も目標値達成に向け順調に推移しているまちづくりは、魅力あふれる交流連携のまちづくりで、指標12項目中、11項目の91.7%で順調に推移していると判断されている。次に、健康で生きがいとふれあいあふれるまちづくりで、22項目の88%の指標で順調に進んでいると判断されている。3番目が、同率の73.7%で、豊かな心と創造性を育むまちづくりと、ともに作る自立したまちづくりとなっている。全体では、159項目中、69.8%の111項目が「目標値達成に向けて順調に推移している。」、17.6%の28項目で「目標値達成に向けては進捗が遅れている。」という状況で、全体的に見ると、概ね順調に進んでいるのではないかとといったことが伺える。

以上、簡単にご説明申し上げたが、評価指標については、なかなか的確な設定が難しいというところもあるが、実施した政策、事業の成果を客観的に明らかにするという目的で設定しているものである。最終的には、第四次長期総合計画の目標年度における実績値を出し、その時点での判断が必要となってくると思うが、本日の資料を一つの目安として、部局長さんが先頭に立っていただき、全職員が知恵を出し合って、第四次長期総合計画の総仕上げに向けて取り組んでいただきたいと考えている。

市長 以上のような説明であったが、何か質問等あるか。

企画部長、魅力あふれる交流連携のまちづくりの評価指標、交流人口はどのようにして数値を出すのか。

企画部長 松山自動車道の西条と新居浜ICの降車台数、JR新居浜駅の降車客数、ホテル・旅館の宿泊客数、観光客の入込み客数などの数字を積み上げて算出している。

市長 評価指標の中で、目標値の達成が困難な状況になっているものもあるようであるが、今説明があった評価指標の現状について、よく認識しておいていただきたい。進捗状況ということでは、数字的なものと、感覚的なものと両方あるかと思う。また、評価指標の設定自体がどうかということもあろうかと思う。ただ、後期戦略プランを確実に実施することが掲げている方針であるので、残り2年半ほどになっているが、総仕上げを行うということで取り組んでいただきたい。

それと、来年度予算のことである。後期戦略プラン、そして10か年実施計画に基づいて取り組んでいただいているが、本年度当初の訓示で申し上げた意欲満々の職場風土作り、そして、政策について全職員に考えていただくということから、一つの方針をお示ししたい。

それは、政策の重点化を行い、その政策について全庁で取り組むということである。

掲げていく政策は、環境政策、少子化そして産業振興政策、この3つに重点をおいた取組みをしたいと考えている。中身をどうするかということであるが、まず、この3つの政策に関連するもので、市民要望が強く、また、必要性が高いと考えられるもの、新規事業、懸案事項は問わず、第四次長期総合計画はもちろんのこと、これまで作ってきた次世代育成支援行動計画、環境保全行動計画など、様々な計画をもう一度読み直して、職員の皆さんに考えていただきたいと思っている。環境政策であれば環境部とか、産業振興政策であれば経済部だけとか、少子化対策であれば福祉部だけとかいう見方ではなく、例えば、先ほど言った次世代育成支援行動計画や環境保全行動計画を策定するときには、全庁を挙げて取り組み、それぞれの部や課で関わっているところを計画の中に入れてはいるはずであるから、こういった視点で、自分の部、課の中で、この3つの政策に繋がるものにはこういう事業があるのではないかとというような企画提案をしていただきたい。

ただ、予算要望を行う、予算化をしていくとか、それぞれの段階があるので、最初の段階として、8月の末までに、事業概要という形で提出していただきたい。その精度としては、懸案事項であれば既に精度の高い計画を持っていると思う。しかしながら、新しい事業であれば精度をあまり高められないということはあるが、その差はいたしかたがないことなので、まずは8月末までに事業概要を出していただき、それから精度を高めたり、絞り込んだりするというような取組みをしたいと考えている。ハード、ソフトは問わないので、全庁を挙げて取り組んでいただきたい。なお、少子高齢化社会ということで、高齢化対策も大事なことであるが、高齢化対策については今作っている高齢者福祉計画の中に含まれるということで、今回は少子化対策ということとしている。また、環境政策は、家庭ごみの一部有料化による環境施策の実施ということも関連してくるが、まずはこのことは抜きにして、環境施策としてはどのようなものがあるか、必要かということで提案していただきたい。この財源措置をどのように行うかということは、まだ固めていないが、まず発想豊かな事業提案をお願いしたいという趣旨である。詳細は進めながらお知らせするので、よろしく願いしたい。

この件について、何か質問等あるか。ないようなら、この議題は終了することとする。

3 連絡事項

(1) 職員満足度調査の結果について（企画部）

市長 本日の議題は以上である。連絡事項に移る。職員満足度調査の結果について、企画部から説明をお願いします。

<別添資料、職員満足度調査結果一覧表に沿って説明>

<企画部長>

職員満足度調査は、職員の満足度の向上が市民の満足度の向上につながるという観点で、まずは職員の満足度を把握しようとして実施したものである。6月18日から7月8日までの間、アンケート調査を実施したが、その結果がまとまったのでご報告する。

まず、アンケートの回答状況である。アンケートへの回答者数は575人であり、全職員927人に対する回答率は、62.0%であった。男女別では、男性が69.0%、女性が48.6%という状況である。次に、年齢別では、29歳以下の回答率が最も高く76.9%、次いで40歳代の63.0%、30歳代が62.1%、そして50歳以上の54.4%となっている。役職別では、課長級以上の回答率が75.2%と一番高く、次いで副課長級が66.9%、一般が65.8%、係長級が45.6%という回答状況であった。また、職種別では、行政職の技術系が82.7%、行政職の事務系が68.0%、専門職が44.8%という状況である。

続いて、回答者575人に対する内訳であるが、男女別では、男性73.2%、女性26.8%であり、概ね3対1の割合となっている。次に、年齢別では、30歳代が33.4%、40歳代が29.9%、50歳以上の22.8%、そして29歳以下が13.9%となっている。

次に、質問項目別満足度ランキングであるが、今回のアンケートの回答は、各項目に対して、「そう思う」、「少しそう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の4つの選択肢から回答することとしていたが、「そう思う」を4点、「少しそう思う」3点、「あまりそう思わない」2点、「そう思わない」1点として、質問項目ごとに平均点を算出した。その結果がお手元の質問項目別満足度ランキングである。これによると、最も満足度が高かったのは、職員意欲の「Q3あなたは、責任感と緊張感をもって業務に取り組んでいますか？」という質問で、平均3.57点であった。次いで、職場環境の「Q13あなたの職場では、市民からの問い合わせに対して適切な対応がされていますか？」の3.49点。3番目が、職員意欲の「Q8あなたは、上司・部下・同僚と円滑なコミュニケーションを心がけていますか？」、4番目が、職員意欲の「Q4あなたは、仕事上の課題解決に主体的に行動していますか？」という順であった。一方、満足度が低いという結果になっているものでは、マネジメントの「Q24人事考課制度の導入によって、職員の能力開発や仕事の姿勢の变革につながっていますか？」という問いが、平均点1.84点で最も低い満足度になっている。次いで低いのが、マネジメントの「Q23あなたの職場では、職場全体の仕事の役割分担が公平になっていますか？」、そして、職員意欲の「Q6あなたは、自主的に研修に参加していますか？」というような順序になっている。

今回のアンケートは、職員意欲、職場環境、マネジメント、この3つの分類で実施をしたが、分野別の満足度も出してみた。この分野別では、最も満足度が高いのが職員意欲で平均3.1175点となっており、次いで、職場環境、マネジメントの順となっている。

また、今回のアンケートでは自由意見の記入をお願いしていたが、その意見を若干紹介させていただく。最も満足度の高かった項目「Q3あなたは、責任感と緊張感を持って業務に取り組んでいますか？」という中での意見として、「仕事をするにあたって、責任感と緊張感を持つのは当たり前である。」、また、「仕事をする以上、責任感と緊張感を持っている。」といった意見があった。次に満足度の高かった項目「Q13あなたの職場では、市民からの問い合わせに対して適切な対応がされていますか？」という問いに対して、「市職員として、市民対応が一番大事と思い、市民等の問い合わせに取り組んでいる。」や「市民対応には、親切・丁寧を基本としている。うちの職員は、市民に対して全員丁寧です。」といった意見があった。これに対しては、「むしろ他の課所の対応に

不安がある。」とか、「問い合わせの内容が多岐にわたり、必ずしも適切にはできていない。」といった意見もあった。

また、最も満足度の低かった「Q24 人事考課制度の導入によって、職員の能力開発や仕事の姿勢の変革につながっていますか？」という問いに対しての意見として、「自己評価や第三者から評価を受けることで気づくこともある。」という肯定的な意見もあるが、その多くは「あまり、効果が上がっているように思えない。この制度を導入しての最終目標が職員に明確に示されていない。」といった意見や「人事考課は点数付けに終わって、能力開発や仕事の変革につながっていない。」といったような意見があった。次に、「Q23 あなたの職場では、職場全体の仕事の役割分担が公平になっていますか？」という問い意見としては、この項目も「そう思わない」という意見が多くあり、「公平か公平でないかは、職員の力量も関係しているので、できる人に負担がかかっているように感じる。」とか「特定の係や人に時間外が多いが、人数配置や仕事の分担に見直しがされていない。」といった意見があった。以上、簡単ではあるが、自由意見をご紹介させていただいた。

最後に、今後の取り組みについてである。自由意見を含め、本日ご報告した内容については、全職員に通知するとともに、この結果を踏まえて、設置している職員満足度向上検討委員会で課題となると思われる項目について、その内容等を分析しながら、改善策の検討をしていくこととしている。なお、その過程で、必要に応じて、再度詳細なアンケートやインタビューの実施を行いたいと考えている。改善策の策定については、今後の検討委員会での進捗にもよるが、事業化の可否や実施時期についても、改善策が出来上がった段階で、市長が委員長となっている行政改革推進委員会にお諮りをして決定していただきたいと考えている。

以上で、新居浜市職員満足度調査の結果についての報告を終わる。

市長 ご苦労様でした。「責任感と緊張感を持って業務に取り組んでいる。」「市民からの問い合わせに対して適切な対応がされている。」というところは大変に良い結果であると思うが、今説明があったような現状を分析して、今後の対応をしていきたいと考えている。

(2) 職員適正化計画について（総務部）

市長 次の連絡事項に移る。職員適正化計画について、総務部から説明をお願いします。

<別添資料、定員適正化計画関係資料に沿って説明>

<総務部長>

平成21年度から22年度の定員適正化計画について、ご説明する。

定員適正化計画については、平成17年4月1日の965人と比較して、平成22年4月1日までに5%、49人を減員するという目標を立てて、定員適正化に取り組んでいるが、平成20年4月1日までに38人の減員となっている。

次に、今後の定員適正化についてであるが、削減については、四つの手法を考えている。一つ目は、事業のスクラップによる減員であり、平成21年度に1人の減員を考えている。二つ目は、事務量減による減員であり、平成21年度は5人、平成22年度は2人の減員を考えている。三つ目は、定員減等による減員であり、平成21年度に2人の減員を考えている。四つ目は、職種による退職者不補充でして、平成21年度に5人、平成22年度に1人の減員を考えている。なお、その

他として、消防職員の年齢構成の是正があり、退職者数に対して新規採用職員数を調整することに伴う増減数である。

最後に、年度別定員適正化計画であるが、削減目標の49人に対して、現時点では55人の削減見込みであり、6人の上乗せとなっている。しかしながら、団塊の世代の退職を迎え、再任用職員数の把握が非常に難しい状況になっている。また、3月議会の一般質問において、地域主導型公民館への移行に伴う公民館の定員削減数については、削減目標の49人に上積みすべきであるというご意見があった。更には、不確定要素として、勸奨退職者数、あるいは国や県からの権限委譲に伴う事務量の増などが考えられるので、引き続き、指定管理者制度の導入、事務の委託や簡素化などを検討していただき、更なる定員削減の努力をお願いしたい。

市長 公民館については、3月議会で、ご意見があったとおり、市としてもそういう考え方でとお約束している。これから地域主導型公民館への移行する分はわからないが、既に移行した4館分は、上積みという考え方である。

何か質問等あるか。

消防長 消防職員の採用については退職者の補充のみということであるが、採用計画では平成20～21年度では、年齢構成是正で2人減となっている。この辺はどうなのか。次年度は6人の退職者がいる。

総務部長 消防職員については、消防職員定数検討委員会の報告書において、132人という要望が出されているが、少なくとも平成22年度の集中改革プランを達成するまでは、消防長を除いて122人の体制でお願いしている。そこで、基本的には退職者の補充のみとしている。細かい話になるが、消防職員の退職者は、平成20年度6人、21年度2人、22年度0人の予定であり、その退職者数にそのまま新規採用者をはりつけていくと、採用人員の偏り、年齢の偏りが出るため、平成20年度の退職者6人に対して4人採用、21年度の退職者2人に対して3人採用、22年度は退職者はいないが1人採用といった形でバランスをとりたいということである。

消防長 協議の余地はないのか。20年度は、退職者と同数の採用をお願いしたいのだが。

市長 年齢のバランスをとるということもあるが、消防については広域化の問題もある。132人といった時は広域化という話はなかった。この辺りも慎重に見ていかなければならないので、来年度についてはこの計画で進めるということをお願いしたい。

他に、連絡事項があるか。水道局長。

<水道局長>

本市の水事情について、現状を報告しておきたい。

7月の降水量が極端に少ないということで、水源地の水位が低下している。そこで、まず、地下水との関わりということで、代表的な鹿森ダム周辺の降水量について説明する。本年1月から5月までの降水量は、平年を上回り、庁内に、水対策情報連絡協議会を設置した平成17年や、平成19年の2倍位の644mmであったが、6月～7月の降水量は274mmと極端に少なくなっている。この降水量は、平成17年の323mmより少なく、平成18年、19年の1/2位である。

このため、水源地の水位が低下している。現在の水源地の平均水位について、本年と平成17年と比較すると、本年は平成17年より低下しているが、平成17年は6月が水位の最も低いときで、7月は回復期であった。現在の水位は、平成17年の回復期と同程度であり、取水に何ら問題はない。工業用水道についても、別子ダム、鹿森ダムの貯水量は、過去3か年に比べ減少しているが、当面給水制限しなければならない状況にはない。

以上のように当面問題はないが、今後も少雨が予測されているので、節水に協力をお願いしたい。ホームページに水源地の水位の状況を掲載しているが、本日からデータを毎日更新し、併せて、市民に節水を呼びかけていくこととしている。

市長 他に、連絡事項はないか。ないようなら、経済部長。秋祭りの報告を、皆さんにしたい。

<経済部長>

新聞等で、皆さん、ご承知のことと思うが、大生院地区を除いて従前10月16日～18日で統一されてきた秋祭りは、今年は、川西地区だけ、17日から19日の金、土、日で太鼓台を運行することとなった。まだ、警察への運行許可申請が出されていない状況であるため、最終結論ではないが、今のところでは、各地区運営委員会、協議会の日程については、このようなことで報告を受けている。市が発行するポスター等についても、今年は、5地区の太鼓台が載った、そして、5地区ごとの祭りの日を掲載したポスターを作ることにしている。

ただし、市としては統一の日程をお願いしたいということで、今年、来年の2か年をかけて、再度改めて、各地区には統一になるように、いろいろな手立てをしていきたいと考えている。皆さんにおいても、市の基本的な考え方、統一が望ましいという考えを持って動いているということをお含みいただいて、何らかの折には説明していただきたいと考えている。

市長 以上のとおりであるが、今度の開催日の変更問題で、市が「金・土・日を進めた。」とか、逆に「反対した。」とか、いろいろ言う人がいるようである。日程については関与しないというのが一番の基本であるが、市民生活全体に多大な影響を与えるので、今年については、準備不足のまま、17日～19日で開催するのではなく、16日～18日の方が望ましいのではないかと私を名前で申し上げた。しかしながら、最終決定は各地区が行うものであり、決定されたものをそれ以上申し上げることはできない。後は、警察の運行許可のこともあるし、安全対策とか、道路交通問題等に影響を与えるので、それぞれの分野で関係することについては意見を言わなければならないとは思っている。市の施設や学校でも、何らかの影響が出てくると思うので、各部局、いろんなことを想定して適正な対応を取っていただきたい。

何か質問等あるか。

教育長 これは最終決定か。統一日程で行われない場合は、臨時校長会を開いて指示徹底をしなければならない。

経済部長 後は警察が運行許可を与えるかどうかということである。いつはつきりするか不明であるが、情報収集を行い、わかり次第皆さんにお知らせする。

市長

他に質問はあるか。ないようなら、最後に、私から。

11月17日で市長の任期が切れるが、当然、市長選挙が行われる。私の立場は、今の市長としての立場と候補者としての立場になる。候補者、立候補予定者としては、現職であれ、新人であれ、対等な立場であるので、公務と候補者のけじめは付けて、きっちりしていきたいと考えている。今、総務部で作ってもらっているが、今度から市長選でマニフェストを配布できるようになったが、マニフェストを作るための情報が必要となってくる。その情報が、現職の立場とそうでない立場では差があるというのが現実なので、公平な選挙を行うということで、マニフェストを作成するための資料請求ができるという要綱を作るようにしている。通常の情報公開制度で請求すれば取れるものがほとんどであるが、公平公正な対応をすることによって、「新居浜市マニフェスト作成の支援に関する要綱」を策定することとしている。求められるものは、その手続きに沿って出していき、その中で便宜を図ることなので、対応方よろしくをお願いしたい。

では、これで第5回庁議を終わる。